



Galicia



XUNTA
DE GALICIA

DIÁLOGO SOCIAL

Acordos para avanzar
cara unha Galicia máis
igualitaria e sostible



CONTIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....	7
1.1 ACORDO RELATIVO AO IMPULSO E ACOMPAÑAMENTO EN MATERIA DE IGUALDADE LABORAL E DE OPORTUNIDADES E CONTRA A FENDA SALARIAL	8
1.2 ACORDO RELATIVO Á PROGRAMACIÓN E CONTIDOS MÍNIMOS DA FORMACIÓN EN IGUALDADE LABORAL EN GALICIA 10	
1.3 ACORDO RELATIVO Á REVISIÓN DOS PROCEDEMENTOS DE RECOÑECIMENTO DA IGUALDADE NA EMPRESA	11
1.4 ACORDO SOBRE FERRAMENTAS PARA A PROMOCIÓN, MEDICIÓN E MELLORA DA IGUALDADE LABORAL E DE OPORTUNIDADES.....	13
<i>Portal web da Igualdade laboral e de oportunidades en Galicia</i>	<i>13</i>
<i>Elaboración dunha guía para plans de igualdade.....</i>	<i>13</i>
<i>Ferramenta web de autodiagnose en materia de igualdade laboral.....</i>	<i>14</i>
<i>Orzamento</i>	<i>14</i>
2. CLÁUSULAS SOCIAIS NA CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	15
2.1 ACORDO RELATIVO Á CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE NO SECTOR PÚBLICO GALEGO.....	16
<i>Principios orientadores da contratación pública socialmente responsable no sector público galego. 17</i>	
<i>Cláusulas sociais como parte da solvencia técnica nas licitacións.....</i>	<i>18</i>
<i>Cláusulas sociais como criterios de adjudicación ou condicións especiais de execución</i>	<i>19</i>
<i>Medidas de difusión e seguimento das cláusulas sociais na contratación pública galega</i>	<i>19</i>
3. IMPULSO PARA A TRANSFORMACIÓN TECNOLÓXICA DA INDUSTRIA GALEGA.....	21
3.1 ACORDO SOBRE A AXENDA INDUSTRIA 4.0 DE GALICIA	22
<i>Área de estratexia.....</i>	<i>22</i>
<i>Área de asesoramento.....</i>	<i>23</i>
<i>Área de talento</i>	<i>23</i>
<i>Área de financiamento.</i>	<i>25</i>
<i>Gobernanza da Axenda Industria 4.0</i>	<i>26</i>
3.2 ACORDO SOBRE TRANSICIÓN ENERXÉTICA XUSTA.....	28
<i>Directrices para a transición enerxética xusta en Galicia.</i>	<i>29</i>
<i>Sustentabilidade: prácticas sustentables e comprometidas co ambiente e coa sociedade.....</i>	<i>30</i>
<i>Financiamento das actuacións.....</i>	<i>32</i>
4. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO.....	33
4.1 ACORDO PARA A POSTA EN FUNCIONAMENTO DUN PLAN PARA A RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSOAS PARADAS DE LONGA DURACIÓN MAIORES DE 45 ANOS.....	34
<i>Obxectivo.....</i>	<i>34</i>
<i>Actividades</i>	<i>34</i>
<i>Resultados esperados</i>	<i>35</i>
<i>Financiamento</i>	<i>35</i>
4.2 ACORDO SOBRE PROGRAMA DE AXUDAS ÁS EMPRESAS PARA A CONTRATACIÓN DE REMUDISTAS.....	36
<i>Persoas beneficiarias</i>	<i>36</i>
<i>Contía da axuda</i>	<i>36</i>
<i>Características dos contratos.....</i>	<i>37</i>
<i>Requisitos das persoas remudistas</i>	<i>37</i>
<i>Financiamento</i>	<i>37</i>

4.3	ACORDO SOBRE AXUDAS PARA FAVORECER O MANTEMENTO DE EMPREGO ANTE FLUTUACIÓNS ECONÓMICAS. ...	38
	<i>Liña 1: Axudas para favorecer o mantemento de emprego ante flutuacións da economía no caso dos ERE de suspensión de contratos ou redución da xornada:</i>	38
	<i>Liña 2: Axudas a persoas traballadoras con 55 ou máis anos de idade afectadas por extinción de contratos por empresas en crise.</i>	40
	<i>Financiamento</i>	41
5.	MODERNIZACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS.....	43
5.1	ACORDO RELATIVO Á POSTA EN FUNCIONAMENTO DOS PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABALLO INDIVIDUAIS (AGA).....	44
	<i>Organización e funcionamento durante a anualidade 2020.....</i>	45
	<i>Organización e funcionamento durante as anualidades 2021 e 2022</i>	45
	<i>Anualidades sucesivas</i>	46
	ANEXOS.....	47
	ANEXOS DO ACORDO RELATIVO Á PROGRAMACIÓN E CONTIDOS MÍNIMOS DA FORMACIÓN EN IGUALDADE LABORAL EN GALICIA.....	48
	<i>Curso de construción dunha cultura organizacional con perspectiva de xénero e diversidade en pemes 48</i>	
	<i>Curso de formación en igualdade para persoas que participen en procesos de negociación colectiva 52</i>	
	ANEXOS DO ACORDO SOBRE FERRAMENTAS PARA A PROMOCIÓN, MEDICIÓN E MELLORA DA IGUALDADE LABORAL E DE OPORTUNIDADES.	56
	<i>Deseño da ferramenta web de auto-diagnose en materia de igualdade laboral.....</i>	56
	<i>Modelo de informe resultante da ferramenta web de auto-diagnose en materia de igualdade laboral. 64</i>	

Introducción

No inicio do ano 2019, a Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia, UGT Galicia e o Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia acordamos iniciar un proceso tripartito de concertación social establecendo un modelo áxil orientado á consecución de acordos nos eidos de mellora da calidade do emprego e das relacións laborais, o progreso económico e a cohesión social.

A Organización Internacional do Traballo (OIT) define o diálogo social como un proceso de información, de consulta ou de negociación. Neste contexto, os sindicatos participantes, a patronal e a Xunta de Galicia acordamos que sexa un proceso de negociación comprometido, transversal e dotado con fondos, que defina políticas públicas para incidir no benestar das galegas e dos galegos.

Con esta finalidade, acordouse a apertura de cinco mesas de negociación:

- Mesa 1. Igualdade de oportunidades.
- Mesa 2. Cláusulas sociais na contratación pública.
- Mesa 3. Impulso para a transformación tecnolóxica da industria.
- Mesa 4. Políticas activas de emprego.
- Mesa 5. Modernización das relacións laborais.

ACORDOS DIÁLOGO SOCIAL 2019

Logo de diversas reunións, de propostas e achegas dos participantes nas distintas mesas, preséntanse os seguintes acordos para a súa aprobación por parte dos participantes no diálogo social, así como a correspondente dotación orzamentaria por parte da Xunta de Galicia.

Os acordos acadados tras un proceso intenso de negociación acreditan a necesidade de traducir aquelas materias acordadas nos cinco ámbitos de negociación en orzamentos e, no caso de ser preciso, en modificación de normas ou procedementos legais. Estes acordos son:

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

- Acordo relativo á creación de gabinetes técnicos en materia de igualdade laboral e de oportunidades e contra a fenda salarial.
- Acordo relativo á programación e contidos mínimos da formación en igualdade laboral en Galicia.
- Acordo relativo á revisión dos procedementos de recoñecemento da igualdade na empresa.
- Acordo sobre ferramentas para a promoción, medición e mellora da igualdade laboral e de oportunidades.

CLÁUSULAS SOCIAIS NA CONTRATACIÓN PÚBLICA

- Acordo relativo á contratación pública socialmente responsable no sector público galego.

IMPULSO PARA A TRANSFORMACIÓN TECNOLÓXICA DA INDUSTRIA GALEGA

- Acordo sobre a Axenda Industria 4.0 de Galicia.
- Acordo sobre transición enerxética xusta.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO

- Acordo para a posta en funcionamento dun plan para a recualificación profesional de persoas paradas de longa duración maiores de 45 anos.
- Acordo sobre o programa de axudas ás empresas para a contratación de remudistas.
- Acordo sobre axudas para favorecer o mantemento de emprego ante flutuacións económicas.

MODERNIZACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS

- Acordo relativo á posta en funcionamento dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo individuais (AGA).

SEGUIMIENTO E CONTINUIDADE DO PROCESO

Co obxecto de que o espazo de concertación tripartita responda a un marco permanente de encontro, os axentes implicados no proceso de diálogo social en Galicia apostamos por manter de xeito estable a cooperación na procura de que o noso modelo económico sexa máis competitivo, avanzado e eficaz, facilitando deste xeito a creación de emprego e a súa calidade. Neste sentido, faremos do proceso de participación un ámbito de diagnose compartida e de identificación de obxectivos comúns aos que responder con políticas públicas concertadas, garantindo, ademais, medios de avaliación e seguimento efectivo dos acordos, así como dos traballos nas mesas de negociación.

Así pois, realizarase un seguimento e unha avaliación permanente dos acordos, que se estenderá tamén á análise da eficacia das distintas medidas, de cara á súa posible revisión segundo as necesidades que se detecten. Este labor corresponderá á Mesa de

Coordinación e Seguimento do Diálogo Social en Galicia, que contará coa presenza das organizacións participantes no actual proceso: Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia e Xunta de Galicia. Nas reunións, as entidades participantes poderán contar co asesoramento das persoas que determinen.

Ademais, dentro da negociación 2019 establécense para o ano 2020:

- O seguimento e a avaliación dos acordos en materia de igualdade laboral e de oportunidades e fenda salarial, que contará coa presenza das organizacións participantes no proceso do diálogo social. Nesta mesa, as partes poderán contar co asesoramento das persoas que cada organización determine.
- A continuidade dos traballos :
 - o En materia de cláusulas sociais na contratación pública e constitución da mesa de seguimento das cláusulas sociais da contratación pública en Galicia.
 - o Para abordar a transición enerxética xusta.
 - o Para a posta en marcha de medidas acordadas en políticas activas de emprego.
- Así mesmo, poderanse abordar outras temáticas e contidos por consenso das organizacións participantes no proceso do diálogo social.

1. Igualdade de oportunidades

ACORDO RELATIVO AO IMPULSO E ACOMPAÑAMENTO EN MATERIA DE IGUALDADE LABORAL E DE OPORTUNIDADES E CONTRA A FENDA SALARIAL

ACORDO RELATIVO Á PROGRAMACIÓN E CONTIDOS MÍNIMOS DA FORMACIÓN EN IGUALDADE LABORAL EN GALICIA

ACORDO RELATIVO Á REVISIÓN DOS PROCEDEMENTOS DE RECOÑECIMIENTO DA IGUALDADE NA EMPRESA

ACORDO SOBRE FERRAMENTAS PARA A PROMOCIÓN, MEDICIÓN E MELLORA DA IGUALDADE LABORAL E DE OPORTUNIDADE

1.1 Acordo relativo ao impulso e acompañamento en materia de igualdade laboral e de oportunidades e contra a fenda salarial

Acórdase a creación de *gabinetes técnicos en materia de igualdade laboral e de oportunidades e contra a fenda salarial*, dependentes das organizacións sindicais e asociacións empresariais participantes do proceso de diálogo social, que desenvolverán accións directas de apoio a empresas e persoas traballadoras neses eidos.

Concretamente, os gabinetes encargaranse de:

- Apoiar tecnicamente e asesorar as empresas e a representación legal das traballadoras e traballadores no fomento da igualdade laboral en ámbitos como: contidos da negociación colectiva e introdución da perspectiva de xénero, proceso de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo, exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral, infrarrepresentación feminina, retribucións, prevención do acoso moral, sexual, por razón de sexo e identidade de xénero, etc.
- Apoiar as empresas e as persoas traballadoras na definición e no desenvolvemento dos plans de igualdade, así como a súa avaliación e seguimento.

Así mesmo, o persoal técnico desenvolverá un traballo de diagnose permanente, desde o punto de vista da igualdade e da fenda salarial, a través de diferentes actuacións de entre as que a continuación se relacionan:

- Análise sectorial dos plans de igualdade que formen parte dun convenio colectivo e dos que se negocien separadamente deste.
- Elaboración de informes sectoriais sobre situacións relativas a sectores feminizados, masculinizados, e sobre sectores con mellores condicións de traballo e salario.
- Identificación de boas prácticas en plans de igualdade laboral de empresas galegas.
- Impulsar programas de información e sensibilización e formación dirixidos ás persoas negociadoras de convenios colectivos, segundo o acordado na Mesa de Diálogo Social.
- Propostas para elaboración dunha ferramenta dixital autonómica sobre fenda salarial, segundo o acordado na Mesa de Diálogo Social.
- Xornadas, obradoiros, seminarios e demais actividades formativas, informativas e divulgativas.
- E aquelas outras actuacións que contribúan á mellora e á redución da fenda salarial e á igualdade laboral e de oportunidades.

Para medir e avaliar os resultados dos gabinetes, estes deberán achegar **indicadores relativos á súa actividade, de resultados e de calidade.**

A Xunta de Galicia apoiará o impulso e acompañamento en materia de igualdade laboral e de oportunidades e contra a fenda salarial, nas organizacións sindicais e empresariais participantes do proceso de diálogo social, **cun orzamento de 300.000 euros para o conxunto de anualidades 2019 e 2020.**

1.2 Acordo relativo á programación e contidos mínimos da formación en igualdade laboral en Galicia

A formación e sensibilización en igualdade é unha das tarefas pendentes á hora de acadar unha igualdade real na empresa e no mercado laboral. Esta igualdade debe entenderse tanto desde unha perspectiva de xénero como desde outros aspectos da diversidade, tanto visibles como invisibles.

Acórdase un contido mínimo que deberá formar parte do programa formativo denominado “*Construción dunha cultura organizacional con perspectiva de xénero en pemes*” que terá como obxectivo establecer os fundamentos para determinar unha estratexia compartida de xénero e diversidade en empresas e organizacións.

O programa está composto por cinco módulos:

- **MÓDULO 1. Introducción á igualdade de oportunidades.**
- **MÓDULO 2. Marco xurídico.**
- **MÓDULO 3. Diagnóstico da situación de xénero e diversidade.**
- **MÓDULO 4. Desenvolvendo unha estratexia de xénero.**
- **MÓDULO 5. Empresa flexible e responsable.**

Tamén haberá un segundo curso denominado “Igualdade de oportunidades na negociación colectiva” co obxectivo de dotar as persoas que participan en procesos de negociación colectiva dos coñecementos necesarios para este fin.

O programa está composto por seis módulos:

- MÓDULO 1. Conceptos básicos verbo da igualdade de oportunidades.**
- MÓDULO 2. Aproximación a normativa en materia de igualdade nas organizacións laborais e problemática actual.**
- MÓDULO 3. Plans de igualdade no ámbito público e privado.**
- MÓDULO 4. Aplicación práctica no ámbito da negociación colectiva.**
- MÓDULO 5. Empresa flexible.**
- MÓDULO 6. Acoso sexual, acoso psicolóxico e violencia de xénero no lugar de traballo.**

A finalidade destes programas formativos é dobre: por unha banda, servirá como programación das accións formativas dos gabinetes técnicos de igualdade laboral e, por outra, servirá como contidos mínimos de referencia das formación en igualdade laboral que se desenvolva co apoio da Xunta de Galicia.

Para medir e avaliar os resultados das accións formativas, realizarase unha avaliación do seu desenvolvemento e resultados.

Inclúense como anexo os programas dos cursos.

1.3 Acordo relativo á revisión dos procedementos de recoñecemento da igualdade na empresa

En España existen distintos modelos de selos, certificados ou insignias para recoñecer o traballo das empresas a favor dunha igualdade efectiva e real entre mulleres e homes. Estes recoñecementos están impulsados pola Administración central e por distintas administracións autonómicas.

Na Comunidade Autónoma de Galicia existen dous niveis de recoñecemento da igualdade na empresa pola conveniencia de recoñecer as empresas que destaquen pola integración e normalización da igualdade na empresa, á parte da inscrición dos plans no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos (Rexcon) en cumprimento da normativa laboral. Os niveis ou sistemas de recoñecemento que existen en Galicia son:

- Certificación do Plan de igualdade, por parte da Unidade de Igualdade da Xunta de Galicia, que acredita que o plan de igualdade implantado responde aos termos exixidos na normativa de referencia galega.
- A Marca Galega de Excelencia en Igualdade, segundo se regula no Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia, e no Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

Os resultados dos distintos mecanismos de recoñecemento da igualdade na empresa son desiguais, especialmente baixos no caso da Marca Galega. Á vista dos cambios normativos que obrigan un maior número de empresas a adoptaren plans de igualdade e da situación actual do mercado de traballo respecto da igualdade, **acórdase** establecer un novo sistema de recoñecemento que, loxicamente, respectando a exixencia normativa do rexistro de plans de igualdade no Rexcon, **unifique o procedemento de certificación dun plan de igualdade e o da Marca Galega de Excelencia en Igualdade nun novo distintivo autonómico galego.**

O novo distintivo autonómico galego e o seu procedemento deberá:

1. Estar orientado a reflectir **resultados reais** na implantación dunha auténtica cultura de igualdade na empresa.
2. Ser **administrativamente o máis áxil** posible, tanto a súa solicitude como a posterior renovación.
3. Buscar o **recoñecemento da sociedade**, avaliando a posibilidade de coordinarse con algún **sistema ou sistemas internacionais de certificación**.
4. Contar con **distintos niveis de certificación dentro da empresa**, recoñecendo distintos logros na implantación e mellora da política empresarial en materia de igualdade.

Para a definición dos requisitos que deberán cumprir as empresas para acadar os distintos niveis de certificación, partírase da revisión e/ou simplificación dos criterios actuais do 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, e no que se define a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, engadindo, de ser necesario, novos criterios ou ámbitos relacionados coa igualdade e a diversidade.

Con base no anterior, **acórdase revisar** os procedementos actuais e o deseño do sistema dun **novo distintivo autonómico galego** realizando as correspondentes modificacións na normativa legal autonómica de aplicación.

Complementariamente, deseñárase e porase en marcha unha campaña de comunicación do novo distintivo con dous públicos obxectivos distintos: empresas potencialmente solicitantes do distintivo e sociedade en xeral.

A Xunta de Galicia comprométese a dotar orzamentariamente este acordo **con 50.000 euros para o conxunto de anualidades 2019 e 2020.**

1.4 Acordo sobre ferramentas para a promoción, medición e mellora da igualdade laboral e de oportunidades

Este acordo aborda un paquete de ferramentas destinadas a facilitar a mellora da igualdade laboral e de oportunidades na empresa galega:

Portal web da Igualdade laboral e de oportunidades en Galicia

Creación dun portal *web* que centralice a información sobre as accións en prol da consecución da igualdade laboral e de oportunidades en Galicia. Facilitará o coñecemento das novidades, iniciativas e programas a persoas traballadoras, empresas, organizacións e sociedade en xeral.

O portal, mantido pola Xunta de Galicia, incluírá diversos tipos de contido:

- Competencias da Xunta de Galicia e normativa vixente.
- Aspectos legais da igualdade na empresa, incluídos os enlaces aos procedementos e portais de aplicación.
- Recursos e ferramentas, incluídos os deste acordo: guía de plan de igualdade e ferramenta *web* de autodiagnose en materia de igualdade laboral.
- Boas prácticas e experiencias, especialmente de empresas e entidades galegas.
- Boas prácticas e experiencias nacionais e internacionais.
- Noticias e novidades.
- Sistema de información e contacto.

Elaboración dunha guía para plans de igualdade

Acórdase a elaboración dunha guía práctica para a elaboración e a implantación de plans de igualdade que, baixo a denominación *Como elaborar e implantar un plan de igualdade?: O plan de igualdade en 5 pasos*, sexa unha guía práctica que explique paso a paso como elaborar un plan de igualdade ofrecendo ás empresas unha ferramenta útil que permita beneficiar tanto os traballadores e traballadoras como a empresa.

Esta guía da resposta á necesidade das empresas de poñer en funcionamento plans de igualdade, tanto por demanda da sociedade como polas obrigacións legais. Así, tras as modificacións normativas realizadas polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación sobre o artigo 45 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, produciuse unha ampliación xeneralizada na obrigación de implantación dun plan de igualdade ás empresas con máis de cincuenta (50) persoas no seu cadro de persoal (dentro dun período transitorio de tres anos contados desde o 7 de marzo de 2019) fronte ás de máis de duascenas cincuenta (250) persoas fixada con anterioridade.

Parece necesario, polo tanto, facilitar ás empresas a elaboración e a posta en marcha dos seus plans de igualdade, polo que a guía que se elaborará se estruturará a través dunha secuencia de fases ou pasos: Paso 1. Compromiso da dirección. Paso 2. Diagnóstico de xénero. Paso 3. Plan de Igualdade. Paso 4. Implantación e Paso 5. Avaliación e seguimento.

Ferramenta web de autodiagnose en materia de igualdade laboral.

Esta ferramenta ten como obxectivo dotar as empresas de Galicia dun instrumento gratuíto, moderno e de calidade que lles permita avaliar de xeito periódico o seu nivel de madurez e impacto en relación coa igualdade de xénero e oportunidades. Do mesmo xeito, a ferramenta está pensada para coñecer a súa situación comparativa respecto doutras organizacións con diferentes niveis de madurez, recursos e actividade e, ao mesmo tempo, contribuirá a sentar as bases para elaborar e optimizar o seu plan de igualdade.

A ferramenta de autodiagnose fomenta a planificación e preparación das entidades fronte ao reto de acadar a igualdade de xénero. O modelo proporciona unha visión da entidade en canto á súa madurez en igualdade laboral e o impacto das medidas en igualdade de xénero, así como un informe que permita orientar, definir e implantar plans para a mellora da situación da empresa en materia de igualdade de xénero.

Inclúense como anexos o deseño da ferramenta e o modelo de informe resultante.

Orzamento

A Xunta de Galicia comprométese a dotar orzamentariamente este acordo con 90.000 euros para o conxunto de anualidades 2019 e 2020.

ORZAMENTO

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Denominación acción	Importe
Impulso e acompañamento en materia de igualdade laboral e de oportunidades e contra a fenda salarial.	300.000 €
Revisión dos procedementos de recoñecemento da igualdade na empresa.	50.000 €
Ferramentas para a promoción, medición e mellora da igualdade laboral e de oportunidades.	90.000 €
TOTAL	440.000 €

2. Cláusulas sociais na contratación pública

ACORDO RELATIVO Á CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE
RESPONSABLE NO SECTOR PÚBLICO GALEGO

2.1 Acordo relativo á contratación pública socialmente responsable no sector público galego

Acórdase fomentar unha contratación pública socialmente responsable no sector público galego a través da promoción de cláusulas sociais que xeren condicións laborais de igualdade entre homes e mulleres e promovan un emprego estable e de calidade nas empresas que executan contratos públicos.

O acordo parte duns principios orientadores da contratación pública socialmente responsable no sector público e terá como elemento fundamental unha **guía de cláusulas sociais** dentro do sector público galego que recolla tanto uns principios orientadores da contratación pública socialmente responsable no sector público como propostas e exemplos de cláusulas sociais como parte da solvencia técnica nas licitacións e como criterios de adxudicación ou condicións especiais de execución.

Ademais, a mesa acorda desenvolver as seguintes medidas de acompañamento relacionadas coa contratación pública galega:

- **Promover o fortalecemento dos departamentos de contratación da Xunta de Galicia** para ter unha maior axilidade ao longo de todas as fases dos procedementos de contratación.
- Sensibilización e impulso á formación dirixida ao persoal **dos departamentos de contratación da Xunta de Galicia e das administracións locais de cara á implementación das cláusulas sociais na contratación pública.**
- Impulso á **formación dirixida aos autónomos/as, pemes e microempresas** para acudir á contratación pública.
- **Maior control do cumprimento da normativa de seguridade e saúde no traballo**, con especial exixencia na acreditación por parte das empresas do cumprimento da avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva correspondente á actividade contratada, da formación e información en materia preventiva ás persoas adscritas á execución do contrato e o xustificante da entrega dos equipamentos de protección individual que, de ser o caso, sexan necesarios.
- **Desenvolvemento de ferramentas que axuden aos órganos de contratación ao cálculo do prezo de contratación**, o que se configura ao mesmo tempo como garantía dun traballo digno e da calidade da prestación que se vai recibir.
- **Intercambio de boas prácticas na contratación pública responsable.**

Principios orientadores da contratación pública socialmente responsable no sector público galego.

Acórdanse os seguintes principios orientadores:

- **Coordinación e coherencia:** a Xunta de Galicia comprométese a traballar pola coordinación e coherencia de todos os órganos de contratación da Comunidade Autónoma de Galicia, ben da Xunta de Galicia, ben dependentes doutras administracións, na incorporación de cláusulas sociais. Para tal fin, serán trasladados os criterios, guías e demais documentos que contribúan a un maior nivel de coordinación administrativa e, polo tanto, de seguridade xurídica aos operadores; fomentarse o seu seguimento e utilización e promoverase a participación e o *feedback* de todos os órganos de contratación e/ou administracións que poidan contribuír a unha mellora continua da contratación pública e, en particular, a unha incorporación coherente e coordinada de cláusulas sociais.
- **Instrumentos e medidas axeitadas:** para un desenvolvemento adecuado e coherente das cláusulas sociais por parte dos órganos de contratación da Comunidade Autónoma, a Xunta de Galicia desenvolverá os instrumentos e as medidas oportunas que contribúan á coordinación de criterios e a dotar de maior seguridade xurídica ás empresas que concorran á contratación pública. No desenvolvemento de instrumentos non legislativos (guías, recomendacións...), grupos de traballo, etc. contará coa participación dos interlocutores económicos e sociais.
- **Introdución efectiva das cláusulas sociais:** acórdase que, a partir da publicación da *Guía de cláusulas sociais dentro do sector público galego*, que **será aprobada pola Xunta de Galicia**, logo de consulta e diálogo cos interlocutores sociais participantes no proceso de diálogo social a prol do maior consenso, en todos os pregos das licitacións que poña en marcha a Xunta de Galicia se incorporen un mínimo de dúas cláusulas sociais, agás que por causas motivadas se xustifique a imposibilidade da súa incorporación.
- **Incorporación paulatina:** a incorporación de cláusulas sociais na contratación pública debe ser realizada paulatinamente polos órganos de contratación.
- **Promoción da igualdade das persoas con discapacidade:** os procedementos de contratación pública terán en conta os obxectivos da *Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social*, favorecendo a igualdade de oportunidades e de trato.
- **Especial atención a autónomos/as, pemes e microempresas:** procurarase que a redacción de cláusulas sociais nos pregos de cláusulas administrativas particulares faciliten o acceso aos procedementos de contratación de **autónomos/as, pemes e microempresas**. Perseguirase o tratamento en igualdade de oportunidades a autónomos/as, pemes e microempresas a través da

licitación en lotes, facilitando a publicidade da licitación a través da Plataforma de contratos públicos de Galicia ou plataformas equivalentes, empregando unha linguaxe comprensible e respectando o principio de proporcionalidade respecto do obxecto na existencia dos requisitos de solvencia.

Para isto, será necesario realizar unha avaliación previa dos criterios sociais que se pretende incorporar, que teña en conta como afectaría a participación dos autónomos/as, pemes e microempresas e en que medida pode ou non ser adecuada a súa incorporación.

- **Fixar recursos suficientes e adecuados ao obxectivo que se pretende acadar e ao compromiso social requirido:** os pregos redactados polas administracións públicas deberán incluír prezos que se axusten aos valores reais do mercado e incluír todos aqueles conceptos/partidas que supoñan un custo económico para o adxudicatario, como poden ser taxas ou licenzas, entre outras. Para garantir un traballo digno e de calidade, vinculado á execución dos contratos subscritos polos órganos de contratación da Comunidade Autónoma de Galicia, estes deberán contar cun orzamento que conteña recursos suficientes que lles permitan ás empresas afrontar os ditos compromisos. Para iso, deben ser considerados os custos salariais do contrato (tomando como referencia mínima o convenio sectorial de aplicación e tendo en conta a evolución estimada prevista no propio convenio dos ditos custos, cando se trate de contratos plurianuais), así como outros custos que impliquen as propias cláusulas, de ser o caso.

Cláusulas sociais como parte da solvencia técnica nas licitacións

As persoas físicas ou xurídicas que pretendan participar na licitación dun contrato público deberán cumprir coas disposicións legais, regulamentarias e convencionais vixentes en materia laboral, de seguridade social e de seguridade e saúde no traballo e, en particular, coas condicións establecidas polo convenio colectivo de aplicación no cal se encadre a actividade da empresa contratista, así como dos dereitos adquiridos polo persoal da empresa.

Para tal efecto, exixírase unha declaración expresa de non estaren incurso en ningunha das prohibicións de contratar do artigo 71.1 da lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público, e, en concreto, das previstas nas alíneas a), b) e d) referidas a delitos e obrigas relacionados co ámbito laboral.

No caso de que, polo número de traballadores/as, a normativa vixente así o exixa, acreditarase dispoñer dun plan de igualdade na empresa.

Acórdase promover a introdución de cláusulas sociais, como requisito de solvencia técnica, relacionadas coa estabilidade do emprego en función do obxecto do contrato.

Cláusulas sociais como criterios de adxudicación ou condicións especiais de execución

Na fase de adxudicación, considerarase que a proposición non se poderá cumprir como consecuencia da inclusión de valores anormais ou desproporcionados, no caso de que se comprobe que é anormalmente baixa porque vulnera a normativa sobre subcontratación ou que non cumpre as obrigas aplicables en materia social ou laboral nacional ou internacional, incluído o incumprimento dos convenios colectivos sectoriais de aplicación.

Acórdase promover a introdución nos pregos de cláusulas administrativas particulares das licitacións do sector público autonómico, de cláusulas sociais que melloren a calidade no emprego e avancen cara a un mercado de traballo máis igualitario. Atendendo ao obxecto do contrato, poderán constar como criterios de adxudicación ou como condición de execución.

En atención ao obxecto do contrato, promoverase a introdución de cláusulas sociais relativas:

1. **Á garantía da estabilidade no emprego**, que valoren manter durante a vixencia do contrato o equipo comprometido na oferta.
2. **Á aplicación efectiva de medidas de igualdade laboral.**
3. **Á conciliación da vida familiar, persoal e laboral.**
4. **Ao mantemento e á mellora das condicións laborais e salariais das persoas traballadoras.**
5. **Ao fomento de contratación de colectivos con dificultades de integración laboral.**
6. **Á subcontratación con centros especiais de emprego ou empresas de inserción laboral.**
7. **Á formación do persoal adscrito á execución do contrato.**

Medidas de difusión e seguimento das cláusulas sociais na contratación pública galega

Acórdanse as seguintes medidas de difusión e seguimento das cláusulas sociais na contratación pública galega:

- **A Mesa de Diálogo Social seguirá traballando na elaboración dunha guía de cláusulas sociais dentro do sector público galego.** A guía terá por obxecto facilitarlles aos poderes adxudicadores do sector público galego o cumprimento do mandato do lexislador (autonómico, estatal e comunitario) de realizar unha contratación pública socialmente responsable, ilustrando acerca das posibilidades que a contratación ofrece para o desenvolvemento de políticas sociais a través do deseño dos contratos desde unha perspectiva social e ofrecendo exemplos, non exhaustivos, da incorporación de aspectos sociais na contratación pública.

- Fomento e difusión, a través da Fegamp, do emprego de cláusulas sociais nos concellos de Galicia. Ademais, desenvolveranse xornadas técnicas dirixidas ao persoal técnico da Administración local en Galicia.
- Constitución dunha *mesa de seguimento das cláusulas sociais da contratación pública en Galicia*, da cal formarán parte a Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), así como o Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia e UGT Galicia, que terá por obxecto analizar periodicamente o funcionamento de cláusulas sociais nos contratos públicos, a posta en coñecemento da Administración de deficiencias observadas polos axentes sociais nos procesos de contratación, os pronunciamentos dos tribunais administrativos e do poder xudicial ao respecto, coñecer os problemas prácticos e as vantaxes das diferentes cláusulas que se vaian incorporando e que sexan detectadas ben polos órganos de contratación, ben polas empresas ou polos representantes das persoas traballadoras, así como a análise orzamentaria sectorial dos pregos que permita valorar ou detectar cuestións (custo salarial previsto, obrigas, ou requisitos incorporados...) que poidan ser obxecto de mellora ou dalgunha acción por parte dos interlocutores sociais ou da propia Administración.

3. Impulso para a transformación tecnolóxica da industria galega

ACORDO SOBRE A AXENDA INDUSTRIA 4.0 DE GALICIA

ACORDO SOBRE TRANSICIÓN ENERXÉTICA XUSTA

3.1 Acordo sobre a Axenda Industria 4.0 de Galicia

A Axenda Industria 4.0 ten como obxectivo a creación dunha nova industria galega competitiva na economía global e conectada xerando unha industria intelixente, cun capital humano capaz de anticiparse aos cambios e xestionar as vantaxes das novas tecnoloxías, e impulsando un tecido empresarial de máis tamaño que aposte pola súa internacionalización mediante a diversificación de produtos e mercados. Trátase, polo tanto, de reinventar a industria galega para facilitar a súa transformación dixital.

A axenda estrutúrase en áreas de acción:

1. Estratexia.
2. Asesoramento.
3. Talento.
4. Financiamento.
5. Gobernanza.

As entidades participantes no proceso de diálogo social en Galicia ACORDAN a incorporación dos seguintes aspectos na Axenda Industria 4.0 de Galicia 2019-2022:

Área de estratexia

Con tres obxectivos:

- Definir as prioridades de Galicia en materia 4.0.
- Diseñar estratexias específicas de transformación dixital e especialización nas tecnoloxías facilitadoras.
- Integrar capacidades e vontades para acadar visións e obxectivos compartidos.

Diagnose compartida en materia de emprego

Para facer fronte ao desafío da crecente e acelerada dixitalización da economía e do seu impacto socioeconómico e laboral, faise necesario que a transformación tecnolóxica sexa inclusiva no terreo do emprego, polo que se debe partir da **elaboración dunha diagnose compartida** sobre a transformación tecnolóxica e o emprego coa participación das organizacións sindicais e empresariais participantes no proceso de diálogo social

Internacionalización da pemes

As medidas que se adopten sobre internacionalización e comercio exterior deben non só permitir o acceso aos mercados exteriores daqueles sectores menos exportadores senón tamén contribuír a que cheguen os produtos e servizos galegos ás distintas zonas máis alá da Unión Europea (UE). Así, acórdase priorizar:

- Apoios á innovación e investimento dos servizos de distribución comercial e servizos loxísticos.
- Promover a utilización de plataformas dixitais para fomentar a internacionalización das pemes.

Área de asesoramento

Con tres obxectivos:

- Xerar un ecosistema de axentes tecnolóxicos que acompañen as empresas.
- Activar a demanda de servizos especializados por parte da industria.
- Crear un polo de actividade económica ao redor de determinadas tecnoloxías.

Ecosistema de axentes tecnolóxicos que acompañen as empresas

Débense reforzar as canles de coordinación de todos os axentes do sistema galego de innovación (empresas, universidades, organismos intermedios, Administración...) en favor da transición dixital, posicionando os centros tecnolóxicos de excelencia galegos como actores fundamentais da transferencia tecnolóxica.

Acórdase, así mesmo, reforzar o papel das organizacións empresariais como primeira liña de apoio ás empresas, en especial das máis pequenas, en relación coa súa automatización, dixitalización, cambio tecnolóxico e cumprimento de requirimentos.

Área de talento

Con tres obxectivos:

- Impulsar o interese e coñecemento sobre a Industria 4.0 nos distintos colectivos.
- Facilitar a colaboración e transferencia de coñecemento e experiencia.
- Poñer á disposición do ecosistema talento humano especializado.

Observatorio industria 4.0

O Observatorio Industria 4.0 deberá incluír a participación da organización empresarial e das entidades sindicais integrantes do diálogo social, e deberá ter en conta factores como:

- A competitividade das empresas manufactureiras a través da súa adaptación á Industria 4.0.
- Evolución e adaptación ás novas exixencias do mercado, que permitan anticiparse ás necesidades (de formación, investimento e liñas de

financiamento, liñas de I+D+i, cambios ou adaptacións normativas ou regulamentarias, entre outras...) que requiran actuacións por parte da Administración e outros axentes.

- Analizar a influencia das novas tecnoloxías nos oficios tradicionais e facilitar a adaptación e recualificación dos traballadores e a formación dos do futuro nas novas competencias que se requiran na actualidade e no futuro.
- Avaliar o impacto e oportunidades da transformación tecnolóxica e a Industria 4.0 con respecto aos dereitos das persoas con discapacidade, en particular nos eidos laboral e empresarial.
- Avaliar o impacto da transición enerxética no desenvolvemento da industria.

Acórdase articular o funcionamento do Observatorio para a súa operatividade no primeiro trimestre de 2020.

Impulso do interese e coñecemento sobre a Industria 4.0

A formación é necesaria, non só para recualificar as persoas traballadoras senón tamén para mellorar a calidade da xestión das empresas, polo que se deberán poñer en marcha medidas como:

- Adaptación dos contidos á realidade e á necesidade da industria, facendo fincapé na adecuada formación do profesorado.
- Desenvolvemento da formación dual e da formación para o emprego, elementos fundamentais para desenvolver o talento e a capacitación.
- Potenciación da formación continua como ferramenta básica de competitividade das persoas traballadoras e das empresas.
- Apoio aos plans de formación específicos para as persoas titoras responsables da formación nas empresas.

Posta á disposición do ecosistema de talento humano especializado

Mitigación da fenda dixital das persoas con discapacidade no ámbito laboral froito da transformación dixital e tecnolóxica, desenvolvendo un plan de accesibilidade dos avances tecnolóxicos a este colectivo.

Fomento do talento dixital a través da aprendizaxe STEM (ciencia, tecnoloxía, enxeñaría e matemáticas), mediante un plan de formación do profesorado e o desenvolvemento de accións específicas en todos os niveis educativos para así incrementar o peso dos profesionais en ámbitos como a enxeñaría, o traballo matemático ou a computación.

Área de financiamento.

Con tres obxectivos:

- Manter e deseñar novos programas de apoio financeiro adaptados ás necesidades e obxectivos da Industria 4.0.
- Incentivar a transformación dixital e aumentar a mobilización de recursos privados.
- Optimizar o impacto dos recursos públicos.

Programas de apoio financeiro adaptados ás necesidades e obxectivos da Industria 4.0

É clave articular instrumentos de financiamento adecuados ás necesidades das empresas que permitan incrementar o gasto público en I+D+i e incentivar un maior nivel de investimento privado nesta materia que permita alcanzar os indicadores dos países máis desenvolvidos da nosa contorna.

Ao tempo, acórdase revisar o sistema de axudas e incentivos á empresa. Sen prexuízo das normas en materia de axudas de Estado, a normativa en materia de fondos, o Regulamento financeiro e demais disposicións da UE que deben ser observadas, é necesario aproveitar a ampla marxe que existe para flexibilizar e simplificar o sistema de incentivos e axudas en Galicia para que sexan verdadeiramente útiles e atractivas para as empresas:

- o Flexibilizando os criterios de solicitudes e o obxecto de financiamento.
- o Simplificando os sistemas de tramitación.
- o Reducindo os tempos de resolucións e pagamento.
- o Apostando na medida do posible por baremos estándar de custos unitarios, importes a tanto global e calquera outro sistema simplificado de xustificación de gasto, que primen o resultado e a eficiencia da acción e non tanto o control sobre un sistema que unicamente verifica a realización do gasto.
- o Facilitando o desenvolvemento de accións plurianuais non só con carácter excepcional.
- o Limitando as garantías exixidas e mellorando o sistema de anticipos.
- o Facendo que as axudas, incentivos e sistemas de apoio ao financiamento empresarial sexan realmente útiles e atractivos.

Gobernanza da Axenda Industria 4.0

A Gobernanza da nova Axenda da Industria 4.0

Acórdase como máximo órgano de goberno o Consello Galego de Economía e Competitividade, que foi creado pola Lei 9/2013, do 19 de decembro, do emprendemento e da competitividade económica de Galicia.

O Consello Galego de Economía e Competitividade é un órgano colexiado de participación, coordinación, representación e consulta das políticas públicas da Xunta de Galicia en materia de economía e industria, especialmente as que se refiran ao apoio a persoas emprendedoras e empresas, innovación, competitividade, internacionalización, comercio interior e exterior, política industrial e desenvolvemento enerxético e mineiro.

Entre as súas funcións xerais está a de formular propostas, estudos e normativa aplicable en relación cos instrumentos de planificación da política industrial de Galicia, coa finalidade de actualizalos, adaptalos ás necesidades do sector industrial galego e mellorar a súa eficacia e eficiencia.

O modelo de gobernanza estará nucleado por parte dos comités específicos de Política Industrial e de Enerxía, ben que o máximo órgano de goberno, o Consello Galego de Competitividade, designará as persoas integrantes dos comités executivos específicos para a gobernanza, as seccións técnicas e os grupos de traballo, que poderán integrar expertos en materia industrial, enerxética, innovación e tecnoloxía, tanto de Galicia como a nivel nacional ou internacional, por proposta dos órganos colexiados correspondentes. Sen prexuízo disto, articularase un procedemento participativo coas entidades integrantes do diálogo social, que farán propostas de desenvolvemento dos acordos, así como o seguimento e a valoración.

IMPULSO Á TRANSFORMACIÓN TECNOLÓXICA DA INDUSTRIA GALEGA
AXENDA INDUSTRIA 4.0 DE GALICIA
ORZAMENTO

ESTRATEGIA

Denominación acción	2020
SOPORTE ESTRATEGIA LOXÍSTICA	2.705.000 €
CREACIÓN DE FOCOS DE EMPRENDEMENTO SECTORIAL (<i>BUSINESS FACTORY</i>)	1.000.000 €
PROGRAMA DE MÁRKETING INDUSTRIAL	200.000 €
	3.905.000 €

ASESORAMENTO

Denominación acción	2020
PROGRAMA <i>OPEN FACTORY LABS</i> "Infraestruturas abertas de apoio á industria"	6.300.000 €
SERVIZOS DE ASISTENCIA DIAGNÓSTICO E IMPLANTACIÓN DE SOLUCIÓNS FÁBRICA 4.0	1.700.000 €
PROGRAMA DE DESENVOLVEMENTO DE PROVEDORES INDUSTRIAIS	1.000.000 €
	9.000.000 €

TALENTO

Denominación acción	2020
INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DO MODELO INDUSTRIA 4.0	1.000.000 €
PROGRAMA DE FORMACIÓN E <i>BENCHMARKING</i> FÁBRICA 4.0	400.000 €
OBSERVATORIO INDUSTRIA 4.0	150.000 €
PROFESIONAIS 4.0	100.000 €
	1.650.000 €

FINANCIAMENTO

Denominación acción	2020
AXUDAS Á DIXITALIZACIÓN INDUSTRIA 4.0	5.150.000 €
PAQUETE INTEGRAL DE APOIO FINANCEIRO A PROXECTOS DE INVESTIMENTO DA INDUSTRIA 4.0*	20.000.000 €
PREMIOS E AXUDAS AOS MELLORES PROXECTOS INDUSTRIA 4.0	4.500.000 €
	29.650.000 €

(*) Inclúe axudas a fondo perdido e instrumentos financeiros

GOBERNANZA

Denominación acción	2020
ÓRGANO DE GOBERNANZA DA INDUSTRIA 4.0	200.000 €
	200.000 €

ORZAMENTO TOTAL ACORDO	44.405.000 €
-------------------------------	---------------------

3.2 Acordo sobre transición enerxética xusta

Contexto xeral

En decembro de 2015, o Acordo de París sobre o Cambio Climático transforma o modelo de desenvolvemento para descarbonizar por completo a economía en 2050.

Cómpre destacar que previamente a este acordo se produciu un feito relevante, a celebración do Cumio de Desenvolvemento Sustentable, celebrado en Nova York, no cal se aprobou a Axenda 2030, que é o compás de todos os países para conseguir unha maior sustentabilidade nese ano. Seguidamente produciuse a COP21, o Cumio de París sobre Cambio Climático, en que 195 países de Nacións Unidas acordaron manter o aumento da temperatura media mundial por debaixo de 2°C a finais de século con respecto aos niveis preindustriais, e continuar cos esforzos para conseguir descender este aumento de temperatura a 1,5°C.

No ano 2016, a Conferencia Hábitat III, que tivo lugar en Quito, aprobou a Nova Axenda Urbana para impulsar solucións no ámbito urbano aos principais retos e desafíos que temos.

Neste mesmo ano, a Comisión Europea presentou o conxunto de medidas de apoio ás enerxías renovables, denominado *Clean Energy for all*, tamén coñecido como paquete de inverno, integrado pola Directiva de Renovables, Directiva de Eficiencia Enerxética e Regulamento de Gobernanza, todo isto cunha clara finalidade: conseguir unha transición enerxética que permita reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro (GEI), aumentar a proporción de renovables no consumo final da enerxía e mellorar a eficiencia enerxética da UE no horizonte 2030. Este paquete normativo fixa os seguintes obxectivos vinculantes para a UE en 2030:

- 40% de redución de emisións GEI con respecto a 1990.
- 32% de renovables sobre o consumo total de enerxía final para toda a UE.
- 26% de redución do consumo de enerxía primaria da UE con respecto a 2005.
- 20% de redución do consumo de enerxía final da UE con respecto a 2005.
- 32,5% de mellora da eficiencia enerxética con respecto a 2005.
- 15% de interconexión eléctrica dos Estados membros.

Resulta importante destacar o Regulamento de Gobernanza, que demanda a cada Estado membro a elaboración dun plan nacional integrado de enerxía e clima 2021-2030 (PNIEC), así como a Estratexia de baixas emisións a longo prazo (2050).

Actuacións do Goberno de España.

O Ministerio para a Transición Ecolóxica presentou, o 22 de febreiro de 2019, o *Marco estratéxico de enerxía e clima: unha oportunidade para a modernización da economía española e creación de emprego*.

Este marco está integrado polos seguintes instrumentos:

- Anteproxecto de lei de cambio climático e transición enerxética.
- Borrador do Plan nacional integrado de enerxía e clima 2021-2030 (PNIEC).
- Borrador de Estratexia de transición xusta.

Segundo detalla o propio documento explicativo do Marco estratéxico, consiste en “tres *alicerces esenciais cuxo efecto suma garante que España conte cun marco estratéxico estable e certo para a descarbonización da súa economía; unha folla de ruta para a próxima década, o Plan 2021-2030, deseñado en coherencia coa neutralidade de emisións a que aspiramos en 2050, e unha estratexia de acompañamento solidario e de transición xusta para asegurar que as persoas e os territorios aproveitan as oportunidades desta transición e ninguén queda atrás*”.

Directrices para a transición enerxética xusta en Galicia.

O desenvolvemento dun proxecto de transición enerxética xusta ten que basearse na substitución paulatina das actuais tecnoloxías de produción enerxética por tecnoloxías sustentables, co fin de unir a loita contra a crise climática e a produción necesaria para atender a demanda enerxética e a competitividade. Esta transición enerxética xusta ten que contar cun plan económico, social, laboral e territorial.

De acordo con anterior, e unha vez revisados pola Mesa o contexto e as actuacións levadas a cabo a nivel nacional, as entidades participantes no proceso de diálogo social en Galicia ACORDAN as seguintes directrices para a transición enerxética de Galicia:

- Establecer unha **nova relación da sociedade coa enerxía**: o consumidor débese colocar no centro do sistema e o cambio de modelo debe partir da demanda e non da oferta.
- Consegui-**r unha plena e pacífica integración da enerxía no territorio**: a enerxía debe ser unha gran protagonista no noso ámbito rural e urbano. Hai que descentralizar o sistema e consolidar un novo modelo en que a xeración se aproxime ao consumo e o consumidor e o concello sexan actores principais.
- Contem-**plar a enerxía como un xerador de valor**: hai que aproveitar a transición enerxética para poñer en valor os grandes sectores económicos, incluídos o sector agrogandeiro, o pesqueiro, o sector industrial e os sectores de transportes e servizos, así como identificar posibles nichos de mercado asociados ao novo paradigma enerxético e social.

Ademais das directrices nas cales se debe traballar, a Mesa acorda solicitar á Xunta de Galicia o desenvolvemento dunha axenda de transición enerxética xusta e ordenada que se deberá asentar sobre a base de que Galicia poida acceder aos fondos europeos que para tal fin a Comisión Europea poñerá en marcha no próximo marco orzamentario

(2021-2027); unha axenda galega que, unida á Estratexia de transición xusta comprometida pola Administración central, permita dar respostas ás novas necesidades. Para iso ACÓRDASE a posta en marcha dun estudo que permita a creación dun primeiro mapa de transición enerxética xusta para Galicia a través da identificación en profundidade das mellores alternativas e poñendo en valor non só o potencial enerxético senón outros factores fundamentais como as novas capacidades de emprego e o impacto territorial e ambiental.

Acórdase desenvolver un proxecto de transición enerxética xusta que permita ir substituíndo paulatinamente as actuais tecnoloxías de produción enerxética por tecnoloxías sustentables, co fin de unir a loita contra a crise climática e a produción necesaria para atender a demanda enerxética. Unha transición enerxética xusta que ten que contar cun plan económico, social, laboral e territorial que se acorde nas mesas de diálogo social.

Sustentabilidade: prácticas sustentables e comprometidas co ambiente e coa sociedade

A transformación tecnolóxica e enerxética será un motor de cambio do padrón de crecemento económico e do modelo produtivo. Débense desenvolver actuacións de economía circular aliñadas co Plan de acción da Comisión Europea e coa Estratexia de economía circular de Galicia, para promover modelos de negocio circulares desenvolvendo novas tecnoloxías para os sectores estratéxicos de Galicia, facendo a economía circular inherente á produción en todos os sectores afectados (agrogandeiro, industrial, transporte e servizos), fomentando sinerxías que posibiliten a valorización dos residuos para que se convertan en novas materias primas promovendo a reutilización, a recuperación e a reciclaxe.

A Mesa de Diálogo considera necesario impulsar medidas como as que a continuación se refiren, relacionadas coa economía circular e coa economía verde:

- Impulsar un contorno regulador que estimule unha actividade produtiva asentada na economía circular.
- Estimular a actividade innovadora no tecido produtivo a través da compra pública circular (CPC).
- Promover un plan de apoios para a creación de novos modelos de negocio circulares nas empresas de Galicia e no fomento das novas empresas.
- Sistematizar a excelencia operacional como paso previo á incorporación das tecnoloxías limpas.
- Acreditar a provedores de servizos intensivos en coñecemento especializados (KIB) na transición dos sectores produtivos cara á economía circular.
- Potenciar unha rede que facilite a interacción entre os actores relacionados co desenvolvemento da economía circular nos sectores produtivos galegos.

- potenciar o desenvolvemento de proxectos piloto transversais de economía circular asociada aos diversos sectores produtivos, fomentando a simbiose entre eles.

Adicionalmente, considérase que a transición requirirá novas especialidades produtivas e o desenvolvemento do sistema galego de innovación e terá que dar como resultado unha enerxía máis económica e axeitada ás necesidades das industrias, das institucións e da cidadanía, e será un elemento facilitador para o crecemento.

Para iso ACÓRDASE a posta en marcha dun estudo que permita analizar a viabilidade de proxectos de innovación real para o desenvolvemento de tecnoloxías que dean respostas ás novas tendencias e necesidades, co obxectivo de desenvolver en Galicia un contorno de desenvolvemento industrial con base na produción de bens de equipo e servizos TIC, de vocación exportadora, especializado en transición enerxética, coa localización de proxectos piloto nas zonas máis afectadas polos procesos de descarbonización e co impulso a plans público-privados en novas tecnoloxías, tales como:

- Utilización de recursos enerxéticos distribuídos.
- Implementación e xestión de microrredes enerxéticas baseadas no uso de fonte renovables.
- Hibridación de tecnoloxías de xeración e almacenamento enerxéticos.
- Fomento da bioenerxía como método de valorización de residuos dos diversos sectores produtivos.
- Xestión enerxética a través de aplicacións intelixentes.

Fai falta que no centro da Economía Circular estean as enerxías renovables. Neste sentido, ACÓRDASE realizar **un estudo sobre a viabilidade do gas renovable en Galicia procedente de residuos agrogandeiros**, para lograr unha autosuficiencia enerxética nas explotacións no medio rural.

O desafío colectivo de impulsar a localización deste sector industrial en Galicia require no ano 2020 de, por unha banda, identificar as tecnoloxías e os proxectos escalables sobre os que cómpre o esforzo en investigación e desenvolvemento (I+D) e, por outra, establecer os obxectivos de captación de fondos públicos e privados para Galicia no período 2021-2027.

Para isto, a Mesa de Diálogo Social ACORDA a elaboración dunha **estratexia de re-industrialización nas comarcas afectadas polo peche das centrais térmicas de carbón**.

Para fomentar que as pequenas e medianas empresas galegas adopten medidas de mellora do aforro e de eficiencia enerxética, ACÓRDASE destinar un mínimo de 500.000 euros do Instituto Enerxético de Galicia (Inega) a axudas a pemes con este fin.

En liña co exposto, ACÓRDASE que esta Mesa 3 de Diálogo Social en Galicia continúe en funcionamento durante o ano 2020 como foro de diálogo e concertación social na definición e desenvolvemento da Axenda de transición enerxética de Galicia.

Financiamento das actuacións

Para o financiamento das actuacións, a Xunta de Galicia **consignará nos seus orzamentos da anualidade 2020 crédito suficiente por un importe de 1.300.000 euros** segundo o seguinte cadro:

ORZAMENTO TRANSICIÓN ENERXÉTICA XUSTA EN GALICIA.

Denominación acción	2020
MAPA ALTERNATIVAS E CAPACIDADES	200.000 €
ACTUACIÓNS IMPULSO ECONOMÍA CIRCULAR	100.000 €
ECONOMÍA VERDE (estudo viabilidade)	200.000 €
GAS RENOVABLE NAS EXPLOTACIÓNS AGROGANDEIRAS	100.000 €
ESTRATEGIA DE REINDUSTRIALIZACIÓN COMARCAS AFECTADAS PECHE CENTRAIS TÉRMICAS DE CARBÓN	200.000 €
AXUDAS Á PEME GALEGA PARA O AFORRO E EFICIENCIA ENERXÉTICA	500.000 €
TOTAL	1.300.000 €

4. Políticas activas de emprego

ACORDO PARA A POSTA EN FUNCIONAMENTO DUN PLAN PARA A RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSOAS PARADAS DE LONGA DURACIÓN MAIORES DE 45 ANOS

ACORDO SOBRE O PROGRAMA DE AXUDAS ÁS EMPRESAS PARA A CONTRATACIÓN DE REMUDISTAS

ACORDO SOBRE AXUDAS PARA FAVORECER O MANTEMENTO DE EMPREGO ANTE FLUTUACIÓNS ECONÓMICAS

4.1 Acordo para a posta en funcionamento dun plan para a recualificación profesional de persoas paradas de longa duración maiores de 45 anos

En 2018, as persoas paradas de longa duración (PLD) en Galicia supuxeron un 46,6% do total do desemprego. Do total da poboación parada de Galicia (de calquera tipo), o 53% tiña máis de 45 anos e é un dos colectivos con maiores dificultades para acceder a un posto de traballo.

Os sistemas de adestramento tradicionais non se están transformando á velocidade requirida polo mercado de traballo debido á rixidez dos mecanismos. As persoas desempregadas de máis idade encontran especiais dificultades na súa inserción no mercado laboral, polo que precisan de apoios específicos.

Con base no exposto, **acórdase** a posta en marcha **dun plan de recualificación profesional e inserción no mercado de traballo**, dirixido a persoas paradas de longa duración maiores de 45 anos, para facilitar a súa empregabilidade preferentemente en sectores estratéxicos da economía de Galicia.

Obxectivo

O obxectivo é a recualificación e inserción laboral de persoas maiores de 45 anos (e cualificación media) desempregadas de longa duración como vehículo de:

- Mellora da empregabilidade dun dos colectivos con maiores dificultades de inserción laboral en Galicia.
- Transferencia de coñecemento (*seniority*) destas persoas traballadoras ao mercado laboral.

Actividades

Este plan recollerá as seguintes actividades :

1. Unha análise inicial da situación e das particularidades do colectivo ante ao proceso de automatización e/ou os cambios no mercado de traballo.
2. Programa de recualificación, coas seguintes fases:
 - **Incorporación ao programa.** Identifícaranse as persoas participantes con base nos datos dispoñibles no Servizo Público de Emprego de Galicia (SPEG), citándoas a unha entrevista inicial na súa oficina de emprego ou no centro colaborador.
 - **Execución do programa de intervención**, baseado en seis eixes:
 1. Motivación para o emprego.
 2. Orientación e seguimento no emprego.
 3. Competencias transversais.

4. Formación para o emprego.
5. Inserción laboral.
6. Medidas de acompañamento.

Resultados esperados

- Mellorar a situación do emprego da poboación obxectivo (nº persoas empregadas 6 meses despois da participación no programa).
- Incrementar a participación do colectivo en programas de recualificación profesional.
- Reducir o número de PLD maiores de 45 anos en risco de exclusión social.
- Desenvolver enfoques innovadores para diminuír o desemprego de longa duración entre persoas maiores de 45 anos, e as súas consecuencias persoais e sociais.

Financiamento

A Xunta de Galicia consignará nos seus **orxamentos unha partida para o desenvolvemento do plan por importe de 500.000 euros para a anualidade 2020.**

4.2 Acordo sobre programa de axudas ás empresas para a contratación de remudistas

A partir do 1 de xaneiro de 2019, cambiaron as condicións de acceso e requirimentos do contrato de remuda. O endurecemento das condicións do contrato de remuda en 2019 poden supoñer un atranco á retención do talento xuvenil en Galicia e tamén ao necesario proceso de retención de coñecemento nas empresas nos procesos de remuda xeracional.

Con base no exposto, **acórdase poñer en funcionamento un programa de axudas á contratación de remudistas** no marco do artigo 12.7 do Estatuto dos traballadores (ET).

Persoas beneficiarias

Persoas físicas ou xurídicas (pemes) que realicen contratos de remuda para prestaren servizo en centros radicados na Comunidade Autónoma de Galicia e con domicilio social en Galicia.

Contía da axuda

Ata un **máximo de 7.500 euros**, que se poderán ver incrementados (de forma acumulativa):

- Un 5% no caso de que a persoa contratada sexa unha muller.
- Un 5% no caso de persoas con algunha discapacidade.
- Un 5% adicional no caso de que sexan empresas relacionadas con sectores estratéxicos da economía de Galicia.
- Un 10% no caso de postos de traballo en que o remudista vaia desenvolver funcións relacionadas coa adaptación tecnolóxica da empresa.

Requisitos que deben cumprir as empresas beneficiarias da axuda:

- Empresas privadas que teñan a condición de peme.
- As empresas deberán comunicar á representación legal das persoas traballadoras a intención de contratar mediante contrato de substitución, con indicación do posto de traballo e a duración do contrato, así como a transformación en indefinidos dos de duración determinada.
- Exclúese a contratación de familiares.
- A empresa debe ter unha taxa de estabilidade mínima dun 70% e, despois da realización do contrato de remuda, manter o seu volume de emprego total durante 20 meses.

Características dos contratos

- A xornada completa, e por tempo indefinido, ou ben de duración determinada sempre que neste suposto conste o compromiso de conversión a indefinido no momento da súa finalización.
- A retribución anual mínima será de 14.000 euros e, en todo caso, cumprirase coas retribucións mínimas do convenio colectivo de referencia.
- Esta axuda será incompatible con calquera outro tipo de incentivo.

Requisitos das persoas remudistas

Debe pertencer a algún destes colectivos:

- Persoa menor de 30 anos desempregado/a no momento da contratación e inscrita nos servizos públicos de emprego.
- Persoa menor de 30 anos que teña concertada na mesma empresa un contrato en prácticas ou para a formación, ou que desenvolva nela un período de prácticas non laborais (RD 1543/2011).
- Persoa menor de 35 anos con contrato de duración determinada concertado coa empresa, sempre que este pase a ser contratado indefinido e exista un compromiso por parte da empresa de contratación dun traballador adicional.
- Persoa maior de 45 anos desempregado/a no momento da contratación e inscrita nos servizos públicos de emprego.

Financiamento

A Xunta de Galicia dotará orzamentariamente **a liña de subvención para a anualidade 2020 cun importe de 1.000.000** de euros e publicará as bases reguladoras e as convocatorias en concorrencia non competitiva, atendendo as solicitudes segundo a súa orde de presentación.

4.3 Acordo sobre axudas para favorecer o mantemento de emprego ante flutuacións económicas.

A estatística de regulación de emprego que analiza os datos dos procedementos de despedimento colectivo, suspensión de contratos e redución temporal da xornada, comunicados polos/as empresarios/as á autoridade laboral de Galicia, que se fundamentan en causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas, reflicte que nos últimos períodos, aínda que se reduce o número de expedientes presentados, se incrementa o número de persoas afectadas por estes.

Dado o impacto que teñen os expedientes de regulación de emprego sobre o mercado laboral e as persoas traballadoras, **ACÓRDASE un programa de apoio ás empresas e ao seu persoal en períodos en que, debido ás flutuacións económicas, a actividade da empresa se reduce e, por outra banda, se compensen as persoas traballadoras con 55 ou máis anos de idade afectadas por extinción de contratos por empresas en crise.**

O acordo conta de dúas liñas:

- Liña 1: Axudas para favorecer o mantemento de emprego ante flutuacións da economía no caso dos ERE de suspensión de contratos ou redución da xornada.
- Liña 2: Axudas a persoas traballadoras con 55 ou máis anos de idade afectadas por extinción de contratos por empresas en crise.

Descrición das liñas:

Liña 1: Axudas para favorecer o mantemento de emprego ante flutuacións da economía no caso dos ERE de suspensión de contratos ou redución da xornada:

Obxectivo: apoiar as empresas e o seu persoal en períodos en que a actividade da empresa se reduce e se fai necesario un expediente de regulación de emprego.

Inclúe tanto axudas dirixidas a compensar a perda de poder adquisitivo das persoas traballadoras afectadas polos ERE de suspensión de contratos ou redución xornada (ERE por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción) como a compensación para a empresa dos custos da formación do persoal durante o ERE.

Como criterio xeral para acceder ás axudas, o ERE debe afectar un máximo de 300 persoas traballadoras por centro da empresa radicado na Comunidade Autónoma de Galicia. Ademais, o período de consultas ou o procedemento de mediación ou arbitraje debe concluír con acordo entre as partes.

O obxecto destas axudas é compensar a persoa traballadora afectada polos ERE de suspensión de contratos ou redución da xornada e perda de poder adquisitivo.

Características da axuda:

Requisitos da suspensión e da persoa traballadora:

- Que as retribucións mensuais brutas, excluída a parte proporcional da extra, non supere os 2.500 €.
- Que a suspensión de contratos teña unha duración, de polo menos, 25 días dentro do período subvencionables. Nos supostos de expedientes de regulación de emprego de redución de xornada, a duración mínima para poder acceder á axuda será o equivalente a 25 xornadas completas dentro do período subvencionable.

Duración: a duración máxima é de 180 xornadas/persoa traballadora.

Contía: entre 12 e 15 euros por día.

A persoa beneficiaria será cada unha das persoas traballadoras afectadas polo ERE e deberá realizar a solicitude nos prazos que establezan as bases e a convocatoria da axuda.

Axudas á empresa para compensar os custos da formación

Compensar os custos da formación do persoal, pactada no Plan de acompañamento social, durante a duración do ERE:

Requisitos da suspensión e do plan de formación:

- O plan de formación debe ser pactado coa representación legal das persoas traballadoras ou, de ser o caso, coa comisión negociadora.
- A suspensión de contratos terá unha duración de, polo menos, 25 días dentro do período subvencionables.

Contía: segundo os criterios establecidos na orde para o financiamento de programas de formación dirixidos prioritariamente a persoas traballadoras ocupadas.

Duración: a pactada para o ERE.

A entidade beneficiaria das axudas será a empresa con persoal en ERE de suspensión ou redución de xornada e deberá realizar a solicitude nos prazos que establezan as bases e a convocatoria da axuda.

Liña 2: Axudas a persoas traballadoras con 55 ou máis anos de idade afectadas por extinción de contratos por empresas en crise.

Esta liña de axudas incluírá dous programas:

Programa 1. Axudas para financiar as cotas que cómpre ingresar polo convenio especial que teñan suscrito ou subscriban coa Seguridade Social (SS)

O obxectivo é establecer axudas para financiar as cotas que cómpre ingresar polo convenio especial que teñan suscrito ou subscriban coa Seguridade Social persoas maiores de 55 anos afectadas pola extinción do seu contrato de traballo en empresas en crise.

As características da axuda son:

Contía mensual: será o importe da cota que cómpre aboar por convenio especial á TXSS co límite de 500 €/mes, cuxo límite total é 12.000 €.

Duración máxima: 24 mensualidades.

As persoas beneficiarias deberán realizar a solicitude nos prazos que establezan as bases e a convocatoria da axuda.

Programa 2. Axudas de pagamento único dirixidas a compensar as persoas traballadoras pola diminución do importe da indemnización recoñecida.

Este programa ten como obxectivo establecer liñas de axudas de pagamento único dirixidas a compensar as persoas traballadoras pola diminución do importe da indemnización recoñecida como consecuencia de sentenza, auto ou conciliación, por mor dos despedimentos ou extinción de contrato cando esta é aboada polo Fogasa, xa que nestes supostos, a indemnización está sometida aos límites establecidos no artigo 33.2 e 33.3 do Estatuto dos traballadores (ET). Serán beneficiarias desta axuda persoas traballadoras de 55 anos ou máis por extinción de contrato, conforme os artigos 50, 51 e 52 do ET, que proveñan dunha empresa en crise.

As características da axuda son:

Contía. Unha cantidade a tanto global e que nunca poderá superar a cantidade deixada de percibir en concepto de indemnización. Podería chegar a ser a seguinte:

- a) Persoas traballadoras cunha antigüidade 3 e 10 anos.
 - a. Se teñen unha base de cotización media dos últimos 6 meses que sexa igual ou inferior a 1.900 €, a axuda será de 1.350 €.
 - b. Se a cotización media é superior a 1.900 €, a axuda será de 1.085 €
- b) Persoas traballadoras cunha antigüidade superior a 10 anos.
 - a. Se a base de cotización media dos últimos 6 meses é igual ou inferior a 1.900 €, a axuda será de 1.950 €.

b. Se a cotización media é superior a 1.900 €, a axuda será de 1.565 €.

As persoas beneficiarias deberán realizar a solicitude nos prazos que establezan as bases e a convocatoria da axuda.

Ademais, recibirán formación mentres dure a situación de desemprego e non se insiran no mercado laboral.

Todos estes programas serán compatibles coa participación en programas da Xunta de Galicia de inserción laboral.

Financiamento

A Xunta de Galicia **dotará orzamentariamente as liñas de subvención cun importe de 4.000.000 de euros na anualidade 2020** e publicará as bases reguladoras e as convocatorias en concorrencia non competitiva, atendendo as solicitudes segundo a súa orde de presentación.

ORZAMENTO

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO

Denominación acción	2020
Posta en funcionamento dun plan para a recualificación profesional de persoas paradas de longa duración maiores de 45 anos.	500.000 €
Programa de axudas ás empresas para a contratación de remudistas.	1.000.000 €
Axudas para favorecer o mantemento de emprego ante flutuacións económicas.	4.000.000 €
TOTAL	5.500.000 €

5. Modernización das relacións laborais

ACORDO RELATIVO Á POSTA EN FUNCIONAMENTO DOS
PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLITOS DE
TRABALLO INDIVIDUAIS (AGA)

5.1 Acordo relativo á posta en funcionamento dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo individuais (AGA)

Os procedementos de mediación e arbitraje previstos no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) están a ser, desde hai moitos anos, un instrumento esencial para a solución dos conflitos colectivos en Galicia, con mellores resultados que calquera outro sistema autónomo no Estado español, que acadou no último ano 2018 unha porcentaxe de acordos por riba do 80%.

A efectividade do sistema autónomo de solución de conflitos colectivos pon de manifesto dúas cuestións: por unha banda, a madurez do noso sistema de relacións laborais, sustentado en procedementos alternativos que constrúen por si mesmos e son paradigma do valor da negociación e o acordo. Por outra, unha oportunidade evidente: a de aproveitar as virtudes do actual sistema autónomo para espallar os seus efectos ao ámbito dos conflitos individuais.

En efecto, Galicia está á cabeza do Estado na xestión áxil e satisfactoria dos conflitos colectivos, máis estaba a quedar atrás na solución negociada das controversias no eido laboral por non afrontar o reto de asumir os conflitos individuais a través deste sistema autónomo, presidido polas organizacións sindicais e empresarial e sustentado no necesario apoio orzamentario e xerente da Xunta de Galicia a través do Consello Galego de Relacións Laborais.

As entidades participantes no proceso de diálogo social en Galicia **acordan o financiamento e a posta en marcha do servizo de mediación e arbitraje de procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo individuais (AGA).**

A Xunta de Galicia comprométese a adoptar as medidas orzamentarias necesarias para que o Consello Galego de Relacións Laborais conte cos recursos que se precisan para asumir este novo servizo público para Galicia, ademais de continuar co labor desenvolvido no eido dos conflitos colectivos, en ambos os dous casos en aplicación do AGA.

Organización e funcionamento durante a anualidade 2020

No ano de arranque do proxecto os procedementos non serán de solicitude pública, senón limitados, para darlle a oportunidade ao Servizo de Solución de Conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais de proceder a unha implementación paulatina, que permitirá unha valoración do funcionamento do sistema, das súas necesidades, carencias e potencialidades, a través dun número controlable pero crecente de expedientes, así como para reducir os erros típicos dunha posta en marcha.

Os procedementos de solución alternativa de conflitos desenvolveranse nas instalacións do propio Consello Galego de Relacións Laborais cando os procedementos teñen lugar en Santiago de Compostela. No resto de casos, as reunións celebraranse en instalacións públicas ou que poñan á disposición as persoas que exercen a mediación e a arbitraje, as partes do conflito concreto ou as organizacións integrantes do Consello.

Durante o ano 2020, a xestión administrativa dos expedientes realizarase co persoal actualmente existente no Consello Galego de Relacións Laborais, a través do Servizo de Solución de Conflitos, como ocorre nos expedientes do actual sistema autónomo de solución de conflitos colectivos.

A Xunta de Galicia **dotará financeiramente** o Consello Galego de Relacións Laborais para desenvolver as mediacións e arbitaxes. **Na anualidade 2020**, os únicos custos serán aqueles derivados do aboamento de indemnizacións ás persoas que exercen a mediación e a arbitraje, **cun orzamento de 18.725 euros**.

Organización e funcionamento durante as anualidades 2021 e 2022

Despois dunha primeira anualidade de *lanzamento* do sistema, nos anos 2021 e 2022 espérase que o AGA para a solución de conflitos individuais despregue gran parte do seu potencial. Un bo funcionamento do novo sistema traducirase na creación de sinerxías entre os procedementos de solución de conflitos colectivos e os de solución de conflitos individuais.

A tramitación dos expedientes será telemática, a través dun formulario dispoñible na páxina *web* do Consello Galego de Relacións Laborais.

Os procedementos de solución extraxudicial realizaranse en instalacións públicas ou que poñan á disposición as persoas que exercen a mediación e a arbitraje, as partes do conflito concreto ou as organizacións integrantes do Consello, situadas nas principais cidades galegas: A Coruña, Ferrol, Santiago de Compostela, Vigo, Pontevedra, Ourense e Lugo.

Respecto da tramitación dos expedientes e da atención, en xeral, ás persoas e empresas usuarias dos procedementos individuais, incrementarase nunha persoa máis o persoal que integra o Servizo de Solución de Conflitos do Consello a partir do ano 2021.

Segundo este acordo, a Xunta de Galicia **dotará financeiramente** o Consello Galego de Relacións Laborais para o desenvolvemento dos procedementos. Nas anualidades 2021 e 2022 os custos serán:

- Aqueles derivados do aboamento de indemnizacións ás persoas que exercen a mediación e a arbitraje.
- Os custos de persoal derivados da atención ás persoas usuarias nas instalacións onde se desenvolvan os procedementos.
- Imputacións ao Consello Galego de Relacións Laborais do custo asociado ao uso das instalacións, así como aos medios materiais que vai utilizar o sistema (mobiliario, equipamentos informáticos, etc.).
- Custos de ampliación de horas do servizo externalizado de seguridade privada pola ampliación do horario nas instalacións onde se desenvolvan os procedementos.

O cotización orzamentaria que se vai consignar é de 141.469 euros para a anualidade 2021 e de 203.559 euros para a anualidade 2022.

Anualidades sucesivas

Do ano 2023 en diante, o incremento dos custos estará asociado ao incremento no número de expedientes e afectará, en principio, o relativo ás indemnizacións. A elevación nos custos de persoal administrativo e de seguridade unicamente se produciría no caso dun crecemento moito maior do esperado no número de expedientes efectivamente celebrados, o que obrigaría á apertura das sedes territorializadas durante outros días ou horarios. En ambos os dous casos, as partes asinantes reiteran o seu apoio con este novo servizo ás persoas traballadoras, ás empresas e ás organizacións sindicais, e por este medio a Xunta de Galicia comprométese coas necesidades de recursos que poida xerar o seu mantemento e crecemento.

Anexos

ANEXOS DO ACORDO RELATIVO Á PROGRAMACIÓN E CONTIDOS MÍNIMOS
DA FORMACIÓN EN IGUALDADE LABORAL EN GALICIA

ANEXOS DO ACORDO SOBRE FERRAMENTAS PARA A PROMOCIÓN,
MEDICIÓN E MELLORA DA IGUALDADE LABORAL E DE OPORTUNIDADES

Anexos do acordo relativo á programación e contidos mínimos da formación en igualdade laboral en Galicia

Curso de construción dunha cultura organizacional con perspectiva de xénero e diversidade en pemes

Denominación do curso: Construción dunha cultura organizacional con perspectiva de xénero e diversidade en pemes.

Obxectivo xeral: dotar as persoas asistentes de coñecementos en material de igualdade, coa idea de que implementen accións concretas en empresas e organizacións. Ao mesmo tempo, poderán formar e sensibilizar as persoas traballadoras adaptando o contido do curso ás necesidades e aos valores da cada empresa ou organización.

Requisitos das persoas formadoras:

- Titulación requirida: titulación universitaria ou ciclo formativo de grao superior (exemplo: Promoción da igualdade de xénero). Na súa falta, formación profesional equivalente á especialización relacionada con este curso.
- Experiencia necesaria: debe ter, polo menos, dous anos de experiencia contrastada en actividades relacionadas con igualdade de oportunidades e relacións laborais. Na súa falta, experiencia docente de polo menos 150 horas nos ámbitos citados.

Perfil do alumnado:

- Persoal directivo de empresa.
- Responsables de RR.HH. ou persoas a cargo da xestión da diversidade na empresa e mandos intermedios en xeral.
- Responsables de igualdade na empresa.
- Representantes sindicais.
- Persoal técnico de organizacións empresariais e sindicais.

Criterios de acceso do alumnado:

Dirixido a formar persoas profesionais vinculadas ao ámbito laboral para facilitarlles a aplicación da perspectiva de xénero na práctica profesional. Non se exixirán requisitos académicos, aínda que deben ter habilidades suficientes que permitan a aprendizaxe e o seguimento da formación.

Duración: 27 horas.

Número de participantes: un máximo de 25 persoas por edición.

Programa:

O programa está composto por cinco módulos:

MÓDULO 1. Introducción á igualdade de oportunidades.

MÓDULO 2. Marco xurídico.

MÓDULO 3. Diagnóstico da situación de xénero e diversidade.

MÓDULO 4. Desenvolvendo unha estratexia de xénero.

MÓDULO 5. Empresa flexible e responsable.

Descrición dos módulos:**MÓDULO 1. Introducción á igualdade de oportunidades.**

Obxectivo: aproximación á materia de igualdade de oportunidades: conceptos, teoría e terminoloxía relacionada.

Duración: 5 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Significado e alcance do principio de igualdade de oportunidades.
- Enfoque de xénero: sexo/xénero.
- Desigualdades ligadas a xénero e outros aspectos da diversidade.
- Conceptos básicos verbo da igualdade de oportunidades.
- Introducción ao marco xurídico en igualdade laboral e de oportunidades.

MÓDULO 2. Marco xurídico

Obxectivo: coñecer a normativa en materia de igualdade nas organizacións laborais.

Duración: 2 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Nacións Unidas.
- Conferencias mundiais de Nacións Unidas sobre mulleres.
- Tratados, acordos e convenios internacionais.
- Unión Europea:
 - o Dereito orixinario.
 - o Políticas comunitarias en materia de igualdade.
 - o Estratexia de igualdade de xénero 2014-2017/2018-2023.
- Marco estatal:
 - o Lei orgánica 3/2007.
 - o Real decreto lei 6/2019.
 - o Modificacións en materia de plans de igualdade.

- Modificacións no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.
- Medidas desenvolvidas polo poder executivo.
- Medidas específicas.
- Marco autonómico:
 - Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

MÓDULO 3. Diagnóstico da situación de xénero e diversidade.

Obxectivo: establecer un diagnóstico da situación para sentar as bases dunha estratexia de xénero.

Duración: 5 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Construción e dinámicas da cultura organizacional con perspectiva de xénero.
- Promoción profesional e teito de cristal.
- Política retributiva.
- Compromiso do persoal e da empresa para crear un lugar de traballo inclusivo.

MÓDULO 4. Desenvolvendo unha estratexia de xénero e diversidade.

Obxectivo: dominar os compoñentes necesarios para desenvolver unha efectiva estratexia de xénero e diversidade.

Duración: 10 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Atracción, xestión e desenvolvemento do talento con perspectiva de xénero.
- Igualdade de xénero nas prácticas de contratación e promoción.
- Factor clave: o liderado con perspectiva de xénero.
- Estratexia de xénero nun mercado globalizado.
- Comunicación interna e externa con perspectiva de xénero.
- Anuncios, material promocional e outras pezas de comunicación externa.
- Beneficios dunha boa estratexia de xénero en relación cos clientes e provedores.
- Políticas internas e boas prácticas nas pemes.
- Casos de éxito de grandes empresas susceptibles de adaptarse ás pemes.

MÓDULO 5. Empresa flexible e responsable.

Obxectivo: introdución ao tema da conciliación e corresponsabilidade. Neste módulo revísanse tamén conceptos relacionados co acoso laboral, acoso sexual e violencia de xénero.

Duración: 5 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Empresa flexible.
- Corresponsabilidade e conciliación.
- Acoso laboral e acoso sexual.
- Violencia de xénero.
- Desafíos pendentes e reflexións finais.

Curso de formación en igualdade para persoas que participen en procesos de negociación colectiva

Denominación do curso: Igualdade de oportunidades na negociación colectiva.

Obxectivo xeral:

Dotar ás persoas participantes en procesos de negociación colectiva de coñecementos e ferramentas en igualdade e non discriminación por razón de sexo, co fin de que poidan incorporar medidas nos procesos en que participan. Tamén busca impulsar un equilibrio de xénero na pertenza e nas funcións de liderado e representación sindical e empresarial.

Requisitos das persoas formadoras:

- Titulación requirida: titulación universitaria ou ciclo formativo de grao superior (exemplo: Promoción da igualdade de xénero). Na súa falta, formación profesional equivalente á especialización relacionada con este curso.
- Experiencia necesaria: debe ter, polo menos, dous anos de experiencia contrastada en actividades relacionadas con igualdade de oportunidades e relacións laborais. Na súa falta, experiencia docente de, polo menos, 150 horas nos ámbitos citados.

Perfil do alumnado:

Persoas que participen en procesos de negociación colectiva/axentes sociais.

Criterios de acceso do alumnado:

Dirixido a formar persoas que participen nos procesos de negociación colectiva.

Duración: 35 horas.

Número de participantes: un máximo de 25 persoas por edición.

Programa:

O programa está composto por seis módulos:

MÓDULO 1. Conceptos básicos verbo da igualdade de oportunidades.

MÓDULO 2. Aproximación á normativa en materia de igualdade nas organizacións laborais e problemática actual.

MÓDULO 3. Plans de igualdade no ámbito público e privado.

MÓDULO 4. Aplicación práctica no ámbito da negociación colectiva.

MÓDULO 5. Empresa flexible e responsable.

MÓDULO 6. Acoso sexual, acoso psicológico e violencia de xénero no lugar de traballo.

Descrición dos módulos:

MÓDULO 1. Conceptos básicos verbo da igualdade de oportunidades.

Obxectivo: dominar a terminoloxía necesaria para poder incorporar a perspectiva de xénero na negociación colectiva.

Duración: 5 horas.

Contidos teórico prácticos:

- Igualdade real e igualdade formal.
- Xénero e poder.
- Tipos de discriminación.
- Segregación.
- Promoción profesional e teito de cristal.
- Política retributiva.
- Fenda salarial.
- Transversalidade de xénero.
- Empoderamento de mulleres.
- Feminismo.
- Traballo de igual valor.

MÓDULO 2. Aproximación á normativa en materia de igualdade nas organizacións laborais e problemática actual.

Obxectivo: coñecer a normativa necesaria para poder facer visibles os temas de igualdade de xénero na Axenda do diálogo social e nas institucións tripartitas: gobernos, persoas empregadoras e sindicatos.

Duración: 2 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Nacións Unidas.
- Conferencias mundiais de Nacións Unidas sobre mulleres.
- Tratados, acordos e convenios internacionais.
- Unión Europea:
 - o Dereito orixinario.
 - o Políticas comunitarias en materia de igualdade.
 - o Estratexia de igualdade de xénero 2014-2017/2018-2023.
- Marco estatal:
 - o Lei orgánica 3/2007.

- Real decreto lei 6/2019.
- Modificacións en materia de plans de igualdade.
- Modificacións no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.
- Medidas desenvolvidas polo poder executivo.
- Medidas específicas.
- Marco autonómico:
 - Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
 - Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

MÓDULO 3. Plans de igualdade no ámbito público e privado.

Obxectivo: impulsar a implantación dos plans de igualdade e outra medidas para beneficiar os traballadores e as traballadoras, empresas, provedores, clientes e sociedade en xeral.

Duración: 8 horas.

Contidos teórico prácticos:

- Definición dos plans de igualdade.
- Plans de igualdade: contidos, seguimento e avaliación.
- Estratexias para o cambio.
- Outras medidas de promoción da igualdade nas empresas.

MODULO 4. Aplicación práctica no ámbito da negociación colectiva.

Obxectivo: dotar de contido práctico no marco da negociación colectiva.

Duración: 10 horas.

Contidos teórico- prácticos:

- Negociación colectiva con perspectiva de xénero: as xuntas de persoal e os comités de empresa.
- Convenios colectivos e a igualdade real.
- Accións positivas no marco da negociación colectiva.
- Propostas para a introdución de cláusulas na negociación colectiva. Exemplos de boas prácticas.
- Equilibrio de xénero na pertenza e nas funcións de liderado e representación dos interlocutores sociais.

- Comunicación non sexista e inclusiva.
- Perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.

MÓDULO 5. Empresa flexible e responsable.

Obxectivo: definición e medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade. Impulso da loita contra a fenda salarial.

Duración: 5 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Empresa flexible.
- Conciliación.
- Corresponsabilidade.

MÓDULO 6. Acoso sexual, acoso psicológico e violencia de xénero no lugar de traballo.

Obxectivo: aproximación práctica aos temas relacionados co acoso sexual, acoso psicológico e violencia de xénero.

Duración: 5 horas.

Contidos teórico-prácticos:

- Acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- O acoso psicológico no traballo: *mobbing*.
- Violencia de xénero: medidas lexislativas, recursos e protocolos de actuación.
- Desafíos pendentes e reflexións finais.

Anexos do acordo sobre ferramentas para a promoción, medición e mellora da igualdade laboral e de oportunidades.

Deseño da ferramenta web de auto-diagnose en materia de igualdade laboral.

Ferramenta de autodiagnóstico en igualdade laboral

Ferramenta de autoavaliación en igualdade laboral nas empresas de Galicia

Esta ferramenta ten como obxectivo dotar as **empresas de Galicia** dun instrumento gratuito, moderno e de calidade que lles permita **avaliar de xeito periódico** o seu nivel de **madurez e impacto** en relación coa igualdade de xénero. Do mesmo xeito, a ferramenta está pensada para coñecer a súa situación comparativa respecto doutras organizacións con diferentes niveis de madurez, recursos e actividade.

As conclusións e o informe resultantes desta ferramenta servirán de base para unha necesaria reflexión interna en cada empresa. Unha reflexión que permita definir e implantar plans para a mellora da situación da empresa en materia de igualdade de xénero.

Instrucións

- Complete este formulario.
- Enviáremoslle un correo electrónico cun enlace de acceso exclusivo para a súa organización.
- Ao finalizar o cuestionario de autodiagnóstico, recibirá un informe coa avaliación.

Por favor, proporcione respostas reais e fiables. As respostas que vostede dea non terán ningún tipo de efecto ou consecuencia nas decisións da Xunta de Galicia. A finalidade desta enquisa de autoavaliación é proporcionar recomendacións que sexan de utilidade para a súa entidade.

Preste atención

- Comprobe que os datos facilitados durante o proceso de rexistro son correctos, dado que, tras o seu envío á aplicación, non será posible modificalos.
- Comprobe especialmente que introduciu correctamente un enderezo válido de correo electrónico, dado que, tras o seu rexistro, non será posible modificalo.
- Se non recibe o correo electrónico tras o rexistro, é importante que confirme se a súa organización dispón de sistemas de filtraxe anti-spam de correo electrónico, e engada xxx@xunta.gal aos seus contactos.

xxx@xunta.gal

Manual_Usuario.pdf

Identificación da empresa

Razón social

CIF

Provincia

Saúdo da persoa responsable

☐ Sr. ☐ Ra.

Cargo da persoa responsable

Nome da persoa responsable

Primeiro apelido da persoa responsable

Segundo apelido da persoa responsable

Correo electrónico da persoa responsable

Teléfono da persoa responsable

Sector

Características

Número de persoas traballadoras da entidade

Cifra de facturación anual (último exercicio dispoñible)

A súa entidade dispón dun plan de igualdade?

- ☐ Non temos definido un plan de igualdade
- ☐ Estamos definindo un plan de igualdade
- ☐ Témosto definido pero está sen implantar
- ☐ Estámolo implantando
- ☐ Está implantado

Dispón a súa entidade dunha certificación en materia de igualdade laboral?

- ☐ Non
- ☐ Distintivo de Igualdade na Empresa (a nivel nacional)
- ☐ Certificado de Igualdade emitido pola Xunta de Galicia
- ☐ Marca de Excelencia en Igualdade emitido pola Xunta de Galicia
- ☐ Certificación emitida por outra entidade

Máis participantes (máximo 10)

Engadir participante

BENVINDO Á FERRAMENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DA IGUALDADE LABORAL NA EMPRESA

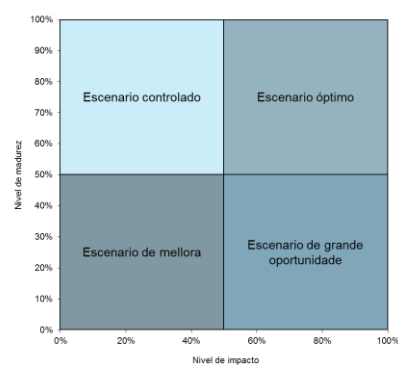
A Xunta de Galicia, a través da Consellería de Economía, Emprego e Industria, quere favorecer e promover a igualdade nas empresas galegas.

Entre as ferramentas dispoñíbles, deseñouse esta enquisa que lles facilitará ás entidades a análise da súa madurez e impacto en igualdade laboral e, ao mesmo tempo, contribuirá a sentar as bases para elaborar e optimizar o seu plan de igualdade.

A ferramenta de autodiagnóstico fomenta a planificación e preparación das entidades fronte ao reto de acadar a igualdade de xénero. O modelo proporciona unha visión da entidade en canto á súa madurez en igualdade laboral e o impacto das medidas en igualdade de xénero, situándoa nun dos seguintes escenarios:

- Escenario de mellora: a entidade atópase nun escenario de madurez e impacto baixos.
- Escenario controlado: a entidade atópase nun escenario de elevada madurez pero con impacto baixo das medidas.
- Escenario de grande oportunidade: a entidade ten madurez baixa, pero o impacto das medidas en igualdade é elevado.
- Escenario óptimo: o escenario máis favorable, con madurez e impacto das medidas elevados.

A ferramenta ofrece unha avaliación completa da madurez e do impacto da súa entidade en materia de igualdade, e proporciónalles recomendacións específicas sobre cuestións clave.



[MANUAL_USUARIO.PDF](#)



[Seguinte](#)

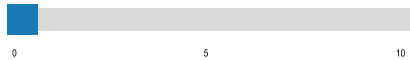
Ferramenta de autodiagnóstico en igualdade laboral

Usuario: Nome Apellido Apellido (Cargo)

1 – Nivel de equilibrio

Indique o nivel de equilibrio entre mulleres e homes:

En postos directivos



?

0

En mandos intermedios



?

0

Co resto do persoal da entidade



?

0

Nos departamentos



?

0

Con contrato indefinido



?

0

Con contrato temporal



?

0

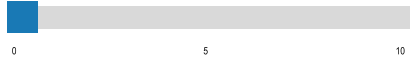
Con contrato a tempo completo



?

0

Con contrato a tempo parcial



?

0

Con salario base en traballos de igual valor



?

0

Con complementos salariais en traballos de igual valor



?

0

Con xornada continua



?

0

Con xornada partida



?

0

Con xornada por quendas



?

0

Indique se se están medindo os seguintes indicadores por xénero:

Antigüidade na empresa (% de mulleres e homes segundo a súa antigüidade na entidade)



?

0

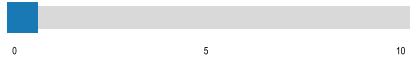
Absentismo laboral por xénero



?

0

Actividades e horas de formación por xénero



?

0

29 %

1. Nivel de equilibrio

2. Nivel de desenvolvemento

3. Nivel de importancia

4. Información e coñecemento

Comentario

Comentario

Valore con 0 se a entidade non analizou este indicador

Valore de 1 a 10, tendo en conta a porcentaxe de mulleres e homes con contrato a tempo completo, considerándose unha valoración de 10 unha distribución ao 50%, 8 unha distribución 60%-40%, 6 unha distribución 70%-30%, 4 unha distribución 80%-20%, 2 unha distribución 90%-10% e 1 unha distribución 0%-100%.

Valore con 0 se a entidade non analizou o indicador.

Valore segundo o nivel de detalle e periodicidade da análise, considerándose 1 unha medición global e puntual e 10 unha medición detallada e alta periodicidade.

Anterior

Pausar

Seguinte

Ferramenta de autodiagnóstico en igualdade laboral

Usuario: Nome Apellido Apellido (Cargo)

2 – Nivel de desenvolvemento

Valore o nivel de desenvolvemento actual das seguintes accións na entidade:

Promover a igualdade nos procesos de selección e contratación



?

0

Promover a igualdade na promoción e desenvolvemento profesional



?

0

Promover que a formación da entidade incorpore a perspectiva de xénero



?

0

Promover retribucións salariais igualitarias para mulleres e homes en traballos de igual valor, tanto no salario base coma nos complementos salariais



?

0

Promover a prevención do acoso sexual ou por razón de sexo



?

0

Promover a corresponsabilidade e conciliación laboral, familiar e persoal



?

0

Desenvolver accións de comunicación e publicidade con linguaxe non sexista



?

0

46 %

1. Nivel de equilibrio
2. Nivel de desenvolvemento
3. Nivel de importancia
4. Información e coñecemento

Comentario

Comentario

Valore con 0 se non aplica

Valore de 1 (importancia moi baixa) a 10 (importancia moi elevada)

Anterior

Pausar

Seguinte

Ferramenta de autodiagnóstico en igualdade laboral

Usuario: Nome Apellido Apellido (Cargo)

3 – Nivel de importancia

Valore o nivel de importancia e impacto para a súa entidade da posta en marcha das seguintes accións:

Promover a igualdade nos procesos de selección e contratación



?

0

Promover a igualdade na promoción e desenvolvemento profesional



?

0

Promover que a formación da entidade incorpore a perspectiva de xénero



?

0

Promover retribucións salariais igualitarias para mulleres e homes en traballos de igual valor, tanto no salario base coma nos complementos salariais



?

0

Promover a prevención do acoso sexual ou por razón de sexo



?

0

Promover a corresponsabilidade e conciliación laboral, familiar e persoal



?

0

Desenvolver accións de comunicación e publicidade con linguaxe non sexista



?

0

Anterior

Pausar

Seguinte

72%

1. Nivel de equilibrio
2. Nivel de desenvolvemento
3. Nivel de importancia
4. Información e coñecemento

Comentario

Comentario

Valore con 0 se non aplica

Valore de 1 (importancia moi baixa) a 10 (importancia moi elevada)

Ferramenta de autodiagnóstico en igualdade laboral

Usuario: Nome Apellido Apellido (Cargo)

4 – Información e coñecemento

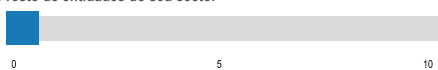
Sabe como obter o certificado de igualdade da Xunta de Galicia?



?

0

Valore a situación da súa entidade en materia de igualdade en comparación co resto de entidades do seu sector



?

0

Valore a importancia para a súa entidade de obter unha certificación emitida pola Xunta de Galicia en materia de igualdade en relación cos seguintes beneficios:

Impacto interno na entidade



?

0

Recoñecemento na sociedade



?

0

Acceso a axudas públicas



?

0

Acceso a concursos públicos



?

0

Valore as axudas públicas da Xunta de Galicia en materia de igualdade:

Nivel de coñecemento das ditas axudas



?

0

Importancia para a súa entidade



?

0

No caso de ser beneficiaria dalgunha axuda, o seu nivel de efectividade



?

0

Anterior

Pausar

Enviar resultados

100 %

1. Nivel de equilibrio
2. Nivel de desenvolvemento
3. Nivel de importancia
4. Información e coñecemento

Comentario

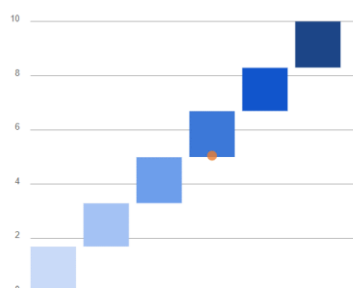
Comentario

Ferramenta de autodiagnóstico en igualdade laboral

Usuario: Nome Apellido Apellido (Cargo)

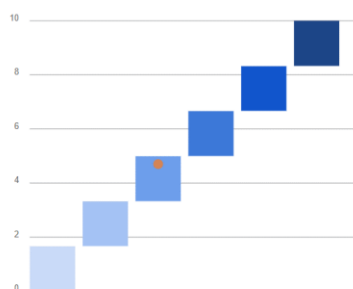
Grazas por participar na enquisa

A continuación móstrase o resultado do **nivel de madurez da súa entidade en relación coa igualdade laboral**, que será incorporado ao informe completo que lle enviaremos por correo electrónico.



En función das súas respostas, o **nivel de madurez** da súa entidade en relación coa igualdade laboral é de **activo**.

A continuación móstrase o resultado do **nivel de impacto das medidas de igualdade na súa entidade**, que será incorporado ao informe completo que lle enviaremos por correo electrónico.



En función das súas respostas, o **nivel de impacto das medidas de igualdade** na súa entidade é **medio**.

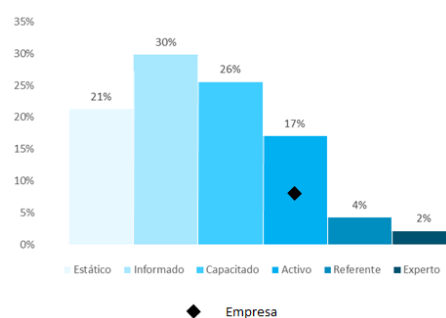
Se ten preguntas / comentarios sobre esta autoavaliación, póñase en contacto connosco en:

correoelectronico@xunta.gal

Fin

Benchmarking do nivel de madurez

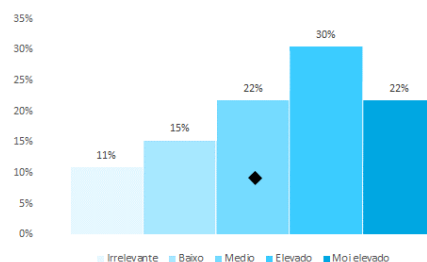
A continuación, ofrécémolle unha análise comparativa do **nivel de madurez** da súa entidade con respecto ao resto de entidades.



◆ Empresa

Benchmarking do nivel de impacto

A continuación, ofrécémolle unha análise comparativa do **nivel de impacto das medidas de igualdade** na súa entidade con respecto ao resto de entidades.

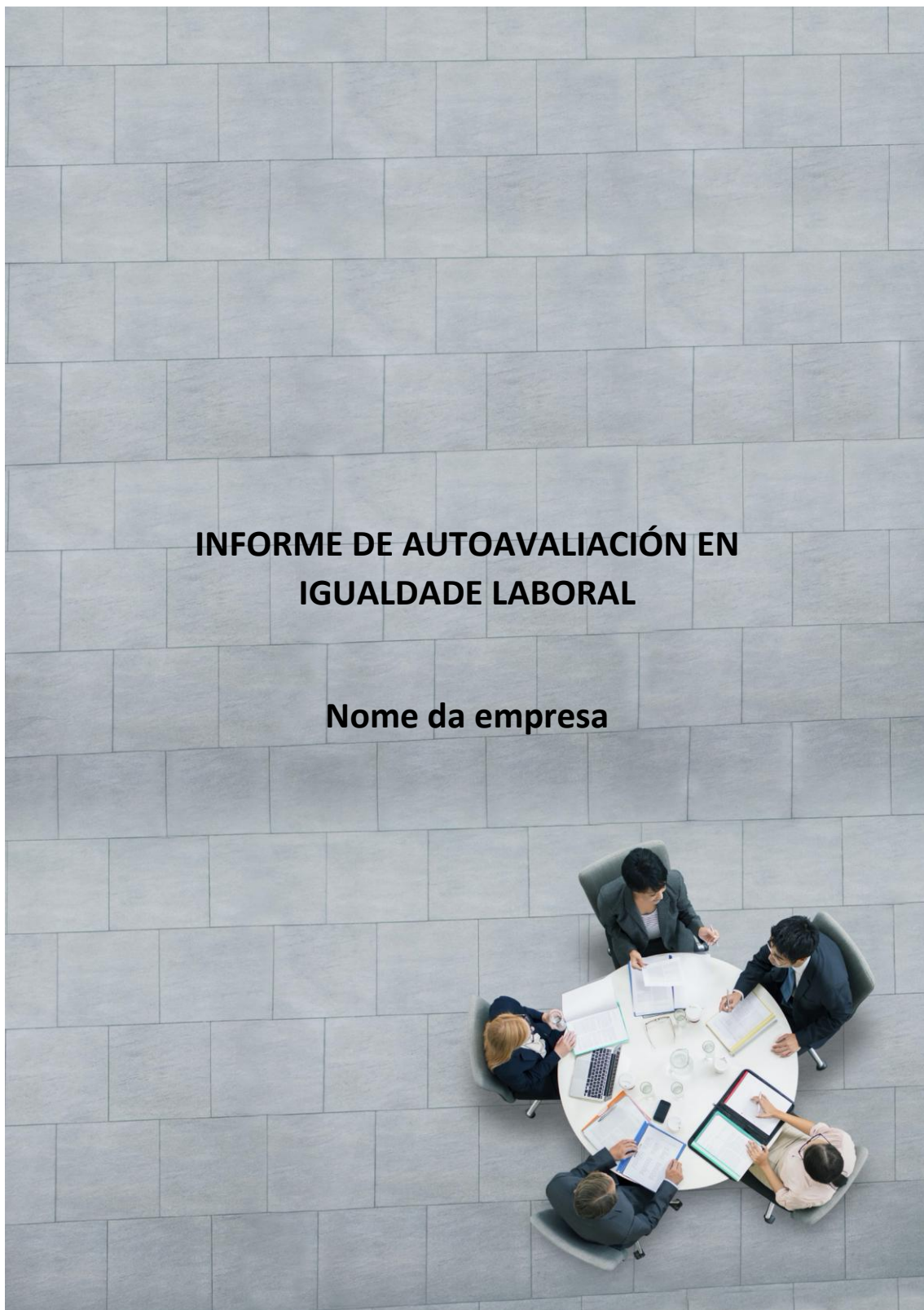


◆ Empresa

Modelo de informe resultante da ferramenta web de auto-diagnose en materia de igualdade laboral.

INFORME DE AUTOAVALIACIÓN EN IGUALDADE LABORAL

Nome da empresa



Contidos

1. Datos da entidade	2
2. Introducción	3
3. Avaliación da entidade	4
a) Nivel de madurez	4
b) Nivel de impacto	5
c) Avaliación global	6
4. Comparativa	7
a) Nivel de madurez	7
b) Nivel de impacto	9
c) Avaliación global	11
5. Recomendacións	13
6. Información adicional	21
7. Respostas á enquisa	22

1. Datos da entidade

A continuación móstranse os datos da súa entidade.

Este informe de autodiagnóstico en igualdade laboral foi realizado exclusivamente con fins informativos para a súa valoración.

DATOS DA ENTIDADE	
Razón social/Nome:	Nome da empresa
CIF:	Número de CIF
Localidade:	Localidade
Persoa de contacto:	Nome Apelido Apelido
Correo electrónico:	administracion@empresa.gal

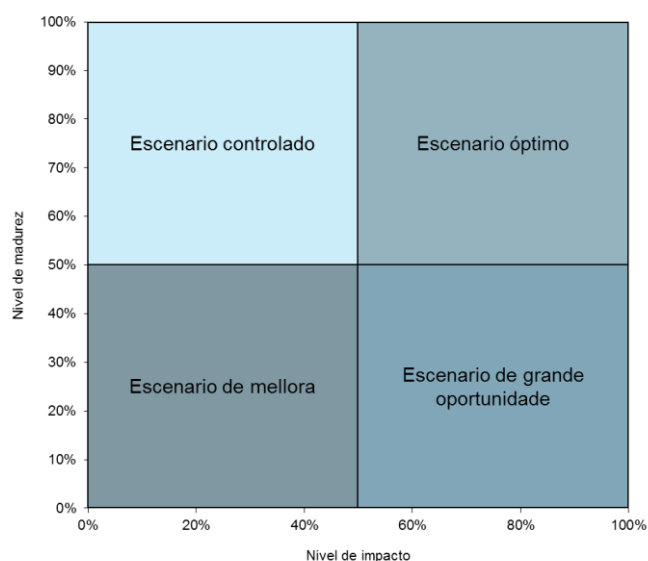
2. Introducción

A Xunta de Galicia, a través da Consellería de Economía, Emprego e Industria e a Secretaría Xeral de Emprego, quere favorecer e promover a igualdade laboral nas empresas galegas.

Entre as ferramentas dispoñibles, deseñouse esta enquisa que lles facilitará ás entidades a análise da súa madurez e impacto en igualdade laboral e, ao mesmo tempo, contribuirá a sentar as bases para a elaboración dun plan de igualdade na entidade.

A ferramenta de autodiagnóstico fomenta a planificación e preparación das entidades fronte ao reto de acadar a igualdade de xénero. O modelo proporciona unha visión da entidade en canto á súa madurez en igualdade laboral e ao impacto das medidas en igualdade de xénero, situándoa nun dos seguintes escenarios:

- Escenario de mellora: a entidade atópase nun escenario de madurez e impacto baixos.
- Escenario controlado: a entidade atópase nun escenario de elevada madurez cun impacto baixo das medidas de igualdade laboral.
- Escenario de grande oportunidade: a entidade presenta unha baixa madurez, pero cun elevado impacto das medidas de igualdade laboral.
- Escenario óptimo: é o escenario máis favorable, cunha elevada madurez e impacto das medidas de igualdade laboral.



A ferramenta ofrece unha avaliación completa, proporciónalle recomendacións específicas sobre cuestións clave e permítelle comprobar o seu nivel de madurez e impacto en comparación con entidades do seu mesmo sector ou tamaño.

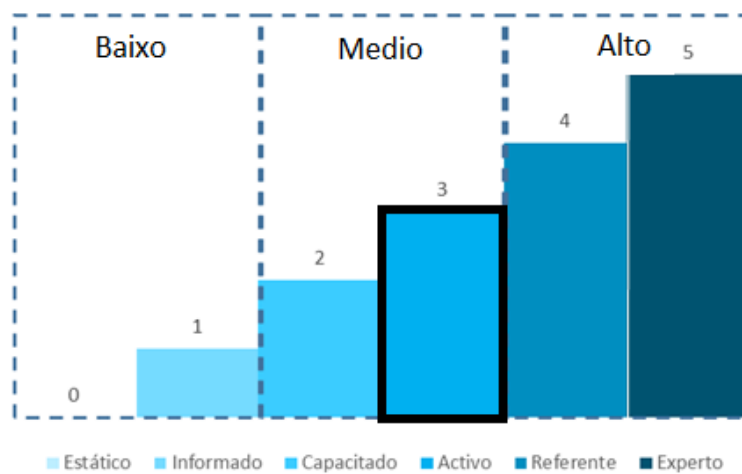
3. Avaliación da entidade

a) Nivel de madurez

A continuación preséntase a avaliación do nivel de madurez da súa entidade, correspondente ás respostas obtidas na enquisa en relación co modelo:

O nivel de madurez no que se atopa a súa organización é o de **ACTIVO**.

A continuación pode observar a escala completa do modelo de madurez en igualdade laboral:



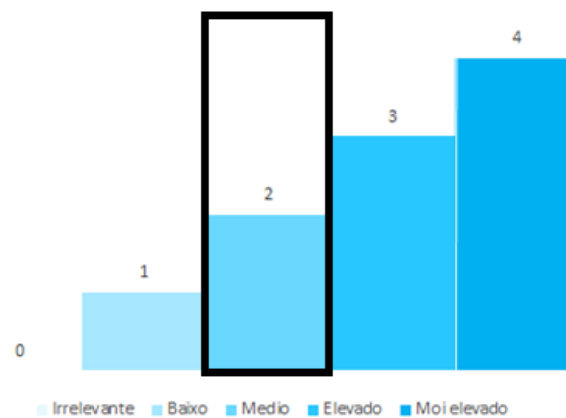
Informe de autoavaliación en igualdade laboral

b) Nivel de impacto

A continuación preséntase a avaliación do nivel de impacto das medidas de igualdade laboral na súa entidade, correspondente ás respostas obtidas na enquisa en relación co modelo:

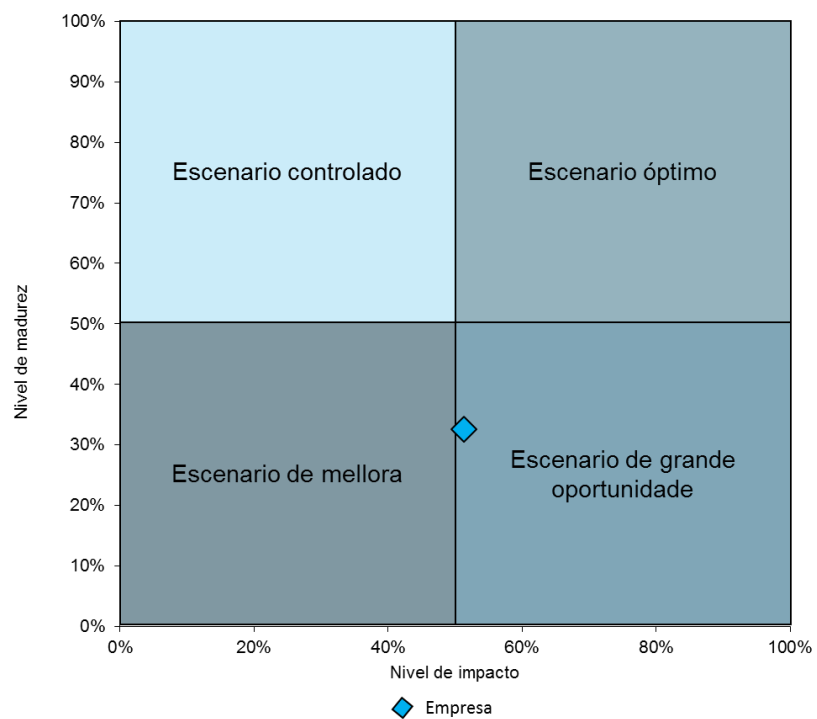
O nivel de impacto no que se atopa a súa organización é o de **MEDIO**.

A continuación pode observar a escala completa do modelo de impacto das medidas en igualdade laboral:



c) Avaliación global

A continuación preséntase a avaliación global da súa entidade en relación coa súa madurez e co impacto das medidas de igualdade laboral, correspondente ás respostas obtidas na enquisa en relación co modelo:



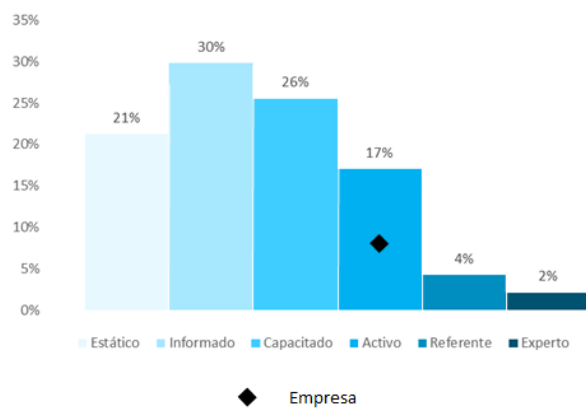
4. Comparativa

a) Nivel de madurez

A continuación expone unha análise comparativa do nivel de madurez da súa organización con respecto a outras entidades en función de diversas variables:

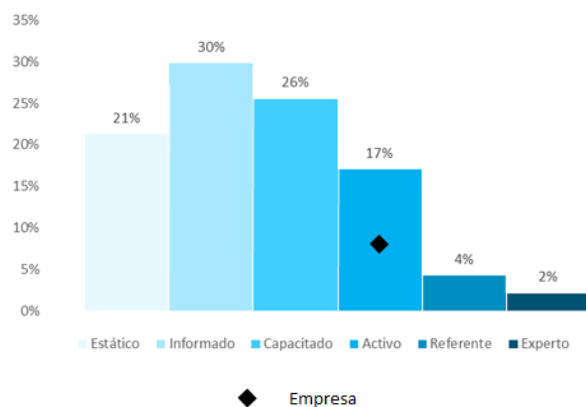
Comparativa de madurez global:

Mostrámoslle a distribución de resultados obtida polas entidades rexistradas que completaron a enquisa ata o momento, así como o nivel de madurez da súa entidade:



Comparativa de madurez para entidades do seu mesmo sector:

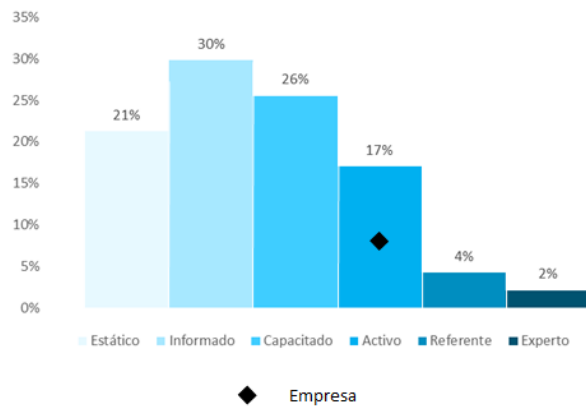
En relación coa madurez de todas as entidades rexistradas do seu mesmo sector de actividade na base de datos:



Informe de autoevaluación en igualdad laboral

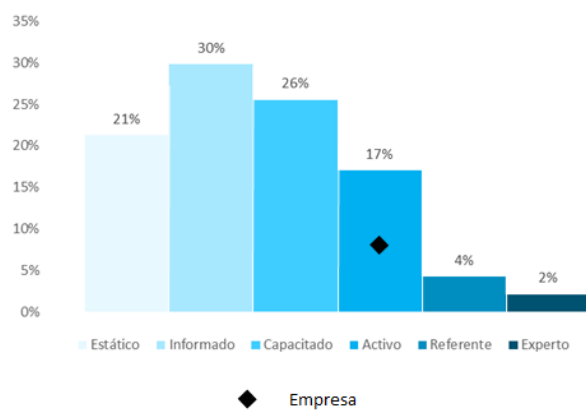
Comparativa de madurez para entidades do seu mesmo número de persoas traballadoras:

En relación coa madurez de todas as entidades rexistradas co mesmo número de persoas traballadoras na base de datos:



Comparativa de madurez para entidades do seu mesmo volume de facturación:

En relación coa madurez de todas as entidades rexistradas co seu mesmo volume de facturación na base de datos:

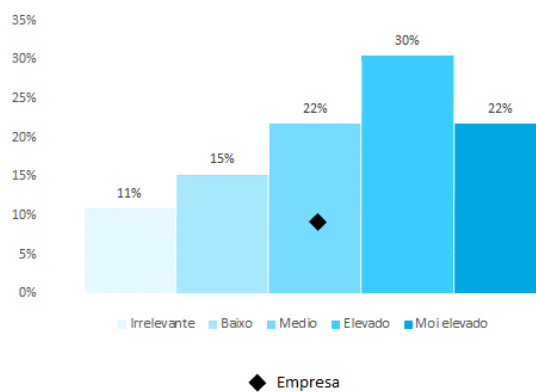


b) Nivel de impacto

A continuación expone unha análise comparativa do nivel de impacto das medidas de igualdade laboral na súa organización con respecto a outras entidades en función de diversas variables:

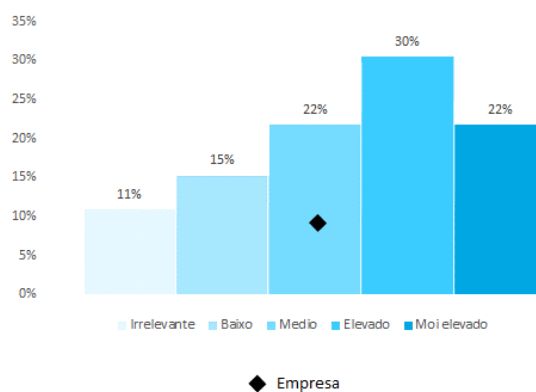
Comparativa de impacto global:

Mostrámoslle a distribución de resultados obtida polas entidades rexistradas que completaron a enquisa ata o momento, así como o nivel de impacto na súa entidade:



Comparativa de impacto para entidades do seu mesmo sector:

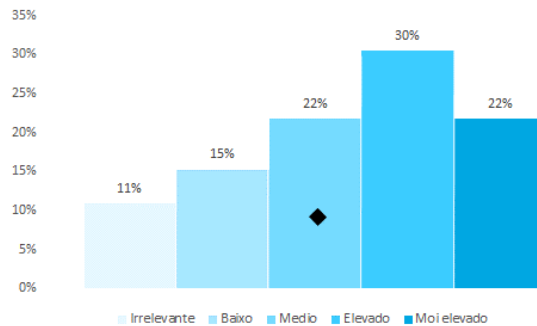
En relación co impacto das medidas en igualdade de todas as entidades rexistradas do seu mesmo sector de actividade na base de datos:



Informe de autoevaluación en igualdad laboral

Comparativa de impacto para entidades do seu mesmo número de persoas traballadoras:

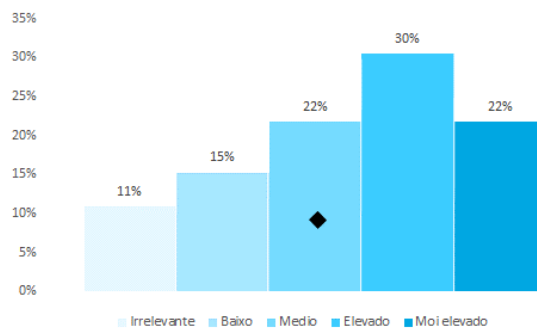
En relación co impacto das medidas en igualdade de todas as entidades rexistradas co mesmo número de persoas traballadoras na base de datos:



◆ Empresa

Comparativa de impacto para entidades do seu mesmo volume de facturación:

En relación co impacto das medidas en igualdade de todas as entidades rexistradas co seu mesmo volume de facturación na base de datos:



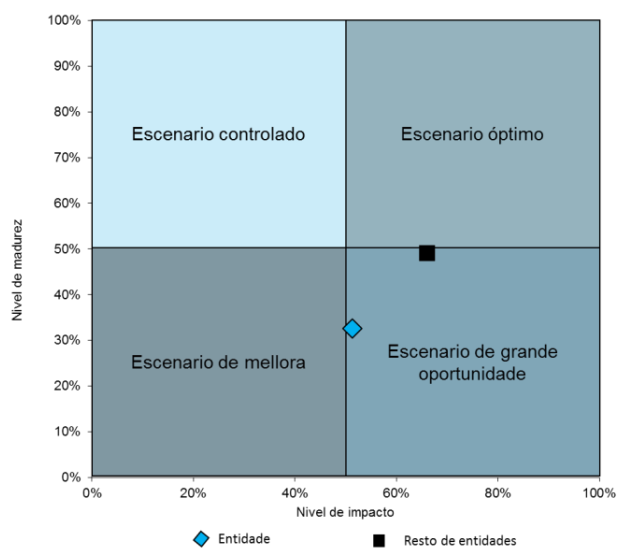
◆ Empresa

c) Avaliación global

A continuación expone unha análise comparativa da avaliación global da súa organización con respecto a outras entidades en función de diversas variables:

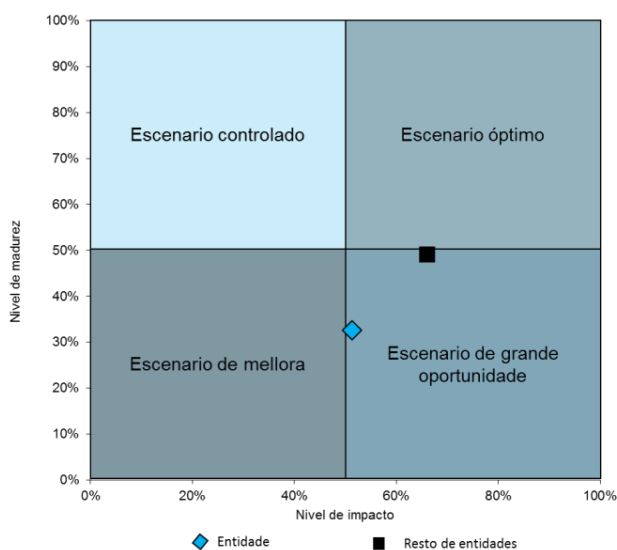
Comparativa global:

Na seguinte gráfica pode observar a avaliación global da súa entidade en relación coa media de todas as entidades rexistradas na base de datos:



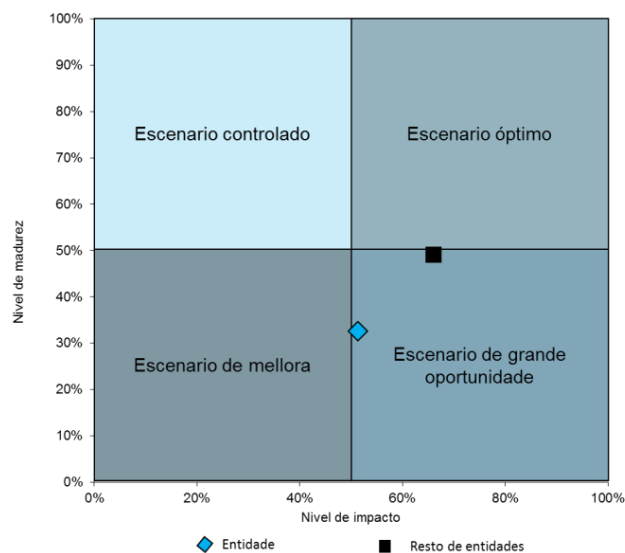
Comparativa con entidades do seu mesmo sector:

En relación coa media de todas as entidades rexistradas do seu mesmo sector de actividade na base de datos:



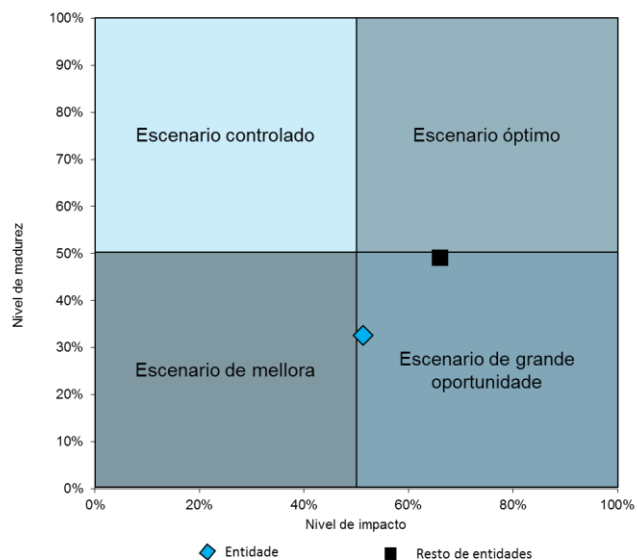
Comparativa con entidades do seu mesmo número de persoas traballadoras:

En relación coa media de todas as entidades rexistradas co mesmo número de persoas traballadoras na base de datos:



Comparativa con entidades do seu mesmo volume de facturación:

En relación coa media de todas as entidades rexistradas co seu mesmo volume de facturación na base de datos:



5. Recomendacións

Nesta epígrafe expóñense as principais recomendacións en relación coa situación da entidade en igualdade laboral.

Na normativa actual, exíxese a constitución dunha comisión ou comité para que realice os labores de coordinación e seguimento durante todo o proceso. Esta comisión deberá estar formada por persoas indicadas pola dirección da entidade, así como por persoas representantes de todo o persoal da organización. A comisión debe recoller o seu funcionamento nun regulamento interno para favorecer a súa actividade, e as decisións tomadas no seu seo débense formalizar en actas asinadas.

O Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, prevé unha aplicación paulatina para os plans de igualdade nas entidades:

- ☐ As entidades de 151 a 250 persoas traballadoras dispoñerán ata o ano 2020 para a aprobación do Plan de igualdade.
- ☐ As entidades de 101 a 150 persoas traballadoras dispoñerán ata o ano 2021 para a súa aprobación.
- ☐ As entidades de 50 a 100 persoas traballadoras dispoñerán ata o ano 2022 para a súa aprobación.

A continuación enuméranse as diferentes recomendacións específicas para cada ámbito da súa entidade, tendo en conta as respostas ao cuestionario:

Ámbito	Recomendacións
Selección e contratación	A entidade considera importante promover medidas de igualdade no campo da selección e a contratación e ten unha baixa aplicación actual de medidas neste ámbito. Recoméndase priorizar o deseño e a implementación de mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta), durante os procesos de selección e contratación, como técnicas de selección neutras con criterios claros, obxectivos e transparentes, que omitan información persoal que é irrelevante para o desenvolvemento dos deberes laborais. Durante o proceso de diagnóstico e avaliación anual recoméndase analizar, desagregadas por sexo, as persoas que veñen para acceder ao posto de traballo, as que son seleccionadas para o proceso de selección e as persoas que finalmente son contratadas. Algunhas das medidas poden ser: → Difusión de ofertas de traballo en diferentes medios para garantir o acceso tanto a homes como a mulleres (portais de emprego, centros de formación públicos e privados, centros de orientación e información no emprego, SEPE, asociacións profesionais, etc.) → Realización de convenios de colaboración con entidades (universidades, centros de formación profesional, organizacións que promoven a igualdade de oportunidades, etc.) co fin de favorecer o acceso a postos con menos presenza dun determinado sexo. → Difusión da política de igualdade da organización para que empresas externas colaboradoras na selección de persoal realicen procesos en igualdade de condicións para mulleres e homes. → Seguimento dos procesos de selección de persoal levados a cabo por entidades externas co fin de garantir que se están a aplicar os principios de igualdade. → Uso dunha linguaxe inclusiva na descrición de traballos. → Uso dunha linguaxe inclusiva na redacción de ofertas de traballo.

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Ámbito	Recomendacións
Selección e contratación	→ Redactar solicitudes de traballo desde unha perspectiva de xénero eliminando os requisitos que poden excluír persoas dun sexo ou outro. → Formación en igualdade de oportunidades para o persoal responsable dos procesos de selección. → Preparación dun procedemento de entrevista de selección para asegurarse de que as preguntas que se formulen correspondan exclusivamente aos requisitos do posto de traballo. → Elaboración dun procedemento de selección en que se recollan criterios obxectivos que cómpre ter en conta nos procesos que se van realizar, valorando só aspectos técnicos e competenciais das solicitudes, sen distinción de sexo. → Seguimento dos procesos de selección desde a perspectiva de xénero. → Establecemento de porcentaxes mínimas de contratación naqueles postos en que non hai representación dalgún sexo, co fin de lograr unha participación equilibrada. → En postos en que hai menos representación, préfírese a contratación do sexo menos representado en condicións de igualdade. A entidade considera importante promover medidas de igualdade no ámbito da selección e a contratación, aínda que xa se puxeron en marcha algunhas accións neste ámbito. Recoméndase continuar reforzando os mecanismos implementados que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta) durante os procesos de contratación, así como considerar a implementación de novos mecanismos, como técnicas de selección neutral con criterios claros, obxectivos e transparentes, que omitan información persoal que é irrelevante para o desenvolvemento dos deberes laborais. Durante o proceso de diagnóstico e avaliación anual recoméndase analizar, desagregadas por sexo, as persoas que veñen para acceder ao posto de traballo, as que son seleccionadas para o proceso de selección e as persoas que finalmente son contratadas. Recoméndase o desenvolvemento e/ou a actualización periódica de mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta), durante a selección e contratación de persoal (por exemplo, con técnicas de selección neutras con criterios claros), obxectiva e transparente, que omita información persoal que é irrelevante para o desenvolvemento dos deberes laborais.
Promoción e desenvolvemento profesional	A entidade considera importante promover medidas de igualdade no eido da promoción e o desenvolvemento profesional e ten unha baixa aplicación actual de medidas neste ámbito. Recoméndase priorizar o deseño e a implementación de criterios obxectivos para a promoción e o desenvolvemento profesional de mulleres e homes, tendo en conta aspectos como méritos, formación, coñecemento do traballo ou experiencia profesional. Algunhas das medidas poden ser: → Realización dun estudo para detectar as dificultades das mulleres e dos homes para accederen aos procesos de promoción e, a partir diso, definir a estratexia para resolver estas dificultades. → Elaboración dun plan de desenvolvemento profesional definindo criterios obxectivos para evitar calquera tipo de discriminación por razón de sexo. → Elaboración dun rexistro de traballadores con potencial de promoción. → Formación dirixida a todas as categorías profesionais co fin de aumentar as posibilidades de promoción. → Difusión de actividades formativas vinculadas á promoción para fomentar a participación do sexo con menos presenza. → Difusión de ofertas de promoción entre todo o persoal, indicando condicións e requisitos do posto.

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Ámbito	Recomendacións
Promoción e desenvolvemento profesional.	→ Establecemento dun procedemento de procesos de promoción con criterios obxectivos para garantir as mesmas posibilidades de promoción a todo o persoal, independentemente do tipo de contrato e xornada laboral que teñan ou de atoparse en situación de excedencia para o coidado de persoas dependentes. → Uso dunha linguaxe inclusiva nas canles de información e comunicación ao persoal e na descrición de traballos. → En postos en que hai menos representación, priorizar a promoción do sexo con menor representación. → Realizar adestramento sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dirixido ao persoal encargado dos procesos de selección. → Establecemento dun sistema para avaliar o rendemento do persoal con criterios obxectivos. → Seguimento do resultado dos procesos de promoción desde unha perspectiva de xénero. → Adestramento en xestión de equipos, habilidades de comunicación, liderado, etc. → Establecemento de porcentaxes mínimas de promoción naquelas posicións en que hai un sexo menos representado para conseguir unha participación equilibrada. → Establecemento dun sistema de promoción obxectiva baseado nun concurso- oposición, tomando como referencia os seguintes criterios: cualificación adecuada, experiencia laboral, coñecemento do posto de traballo, cumprimento do perfil de competencia do posto, superación das probas que se van realizar durante o proceso. A entidade considera importante promover medidas de igualdade no ámbito da promoción e desenvolvemento profesional, aínda que xa se puxeron en marcha algunhas accións neste ámbito. Recoméndase continuar fomentando o deseño e a implementación de criterios obxectivos para a promoción e o desenvolvemento profesional de mulleres e homes, tendo en conta aspectos como méritos, formación, coñecemento do traballo ou experiencia profesional. Recoméndase o desenvolvemento e/ou a actualización periódica de mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta), na promoción e desenvolvemento profesional (por exemplo, con criterios obxectivos para a promoción e o desenvolvemento profesional dos profesionais, mulleres e homes, tendo en conta aspectos como méritos, formación, coñecemento do traballo ou experiencia profesional).
Formación	A entidade considera importante promover que a formación incorpore a perspectiva de xénero e teña unha baixa aplicación actual de medidas neste ámbito. Recoméndase priorizar a adaptación da oferta formativa da entidade incorporando en cada acción formativa un módulo especializado en igualdade e non discriminación, co obxectivo de favorecer unha reflexión sobre a igualdade de xénero no ámbito profesional, doméstico, público e privado, ser capaz de sinalar calquera tipo de desigualdade e suprimir calquera tipo de linguaxe sexista e non inclusiva. Algunhas medidas poden ser: → Difusión das accións formativas que se van realizar na empresa a través de todas as canles de comunicación existentes, co fin de asegurar que a información chegue a todo o persoal. → Establecemento dun sistema de detección de necesidades de formación. → Análise dos resultados das necesidades de formación para incluír os intereses profesionais e persoais do persoal no deseño e preparación do plan de formación. → Desenvolvemento dun plan de formación que integre todas as categorías profesionais existentes na empresa. → Formación en xornada laboral, tendo en conta na organización o horario de persoas en situación de xornada reducida para a atención a persoas dependentes.

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Ámbito	Recomendacións
Formación	→ Establecemento dun sistema de compensación das horas empregadas no adestramento realizado fóra do horario de traballo. → Fomento da realización de formación en liña ou semipresencial para facilitar o acceso á formación para aquelas persoas con dificultades de conciliación. → Realización dun estudo para identificar as dificultades cando as mulleres participan no adestramento, e establecer mecanismos para resolver estas dificultades. → Inclusión dun módulo de igualdade na formación organizada pola empresa. → Formación de directivos e xestores intermedios para garantir a difusión da cultura da igualdade na empresa. → Revisión do material que se vai entregar no adestramento para garantir o uso dunha linguaxe inclusiva e imaxes non sexistas ou estereotipadas. → Revisión de manuais de calidade para incorporar a igualdade entre mulleres e homes entre os procedementos. → Difusión do Plan de igualdade na empresa, así como o desenvolvemento das accións incluídas nel, de xeito que o persoal poida facer achegas e suxestións. → Establecemento de medidas (por exemplo, cotas ou reservas) a favor de persoas do sexo menos representado na área de accións formativas para garantir o acceso á formación do sexo menos representado. A entidade considera importante promover a formación para incorporar a perspectiva de xénero, aínda que xa se puxeron en marcha algunhas accións nesta área. Recoméndase seguir adaptando a oferta formativa da entidade incorporando en cada acción formativa un módulo especializado en igualdade e non discriminación, co obxectivo de propiciar unha reflexión sobre a igualdade de xénero no ámbito profesional, doméstico, público e privado, para poder sinalar calquera tipo de desigualdade e suprimir calquera tipo de linguaxe machista e non inclusiva. Recoméndase o desenvolvemento e/ou a actualización periódica de mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta), durante o deseño de accións formativas.
Retribución	A entidade considera importante promover a igualdade na compensación salarial e ten unha baixa aplicación actual de medidas neste ámbito. Recoméndase dar prioridade ao deseño e á implementación dun sistema de valoración para grupos profesionais que avalíe funcións e responsabilidades de xeito neutral, tendo en conta o principio de igual paga por traballo de igual valor. Ademais, é necesario establecer unha estrutura salarial obxectiva e transparente para facilitar o control do cumprimento do principio de igualdade salarial, así como usar un sistema de clasificación profesional para a determinación da remuneración, baseado en criterios comúns a todas as persoas traballadoras, excluindo a discriminación por mor do sexo. Os complementos salariais deben asociarse á produtividade e/ou á consecución de obxectivos. É necesario incluír estes complementos nas estruturas salariais con criterios de recompensa neutral e articulados de forma que non se convertan en discriminación indirecta. Os suplementos no lugar de traballo deben considerar tanto as características dos traballos feminizados como masculinizados e compensar de xeito equitativo o perigo e as dificultades. Algunhas das medidas poden ser: → Revisión e eliminación de sesgos de xénero nas retribucións de categorías profesionais feminizadas e masculinizadas. → Formación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ás persoas responsables de establecer a política de remuneración da empresa.

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Ámbito	Recomendacións
Retribución	→ Revisión e reestruturación, se é necesario, das táboas salariais adaptándoas á realidade da empresa. → Establecemento dun procedemento para negociar os salarios para limitar a súa negociación individual. → Realización dunha análise da estrutura salarial na que se indica o salario base e os diferentes complementos (fixos e variables), revisando os criterios empregados para o establecemento de cada remuneración, para garantir que non haxa diferenzas salariais por razón de sexo. A entidade considera importante promover a igualdade na compensación salarial e xa se puxeron en marcha algunhas accións neste ámbito. Recoméndase continuar promovendo o deseño e a implantación dun sistema de valoración de grupos profesionais que avalíe as funcións e as responsabilidades de xeito neutral, tendo en conta o principio de igual paga por traballo de igual valor. Ademais, é necesario establecer unha estrutura salarial obxectiva e transparente para facilitar o control do cumprimento do principio de igualdade salarial, así como usar un sistema de clasificación profesional para a determinación da remuneración, baseado en criterios comúns a todas as persoas traballadoras, excluindo a discriminación por mor do sexo. Os complementos salariais débense asociar á produtividade e/ou á consecución de obxectivos. É necesario incluír estes complementos nas estruturas salariais con criterios de recompensa neutral e articulados de forma que non se convertan en discriminación indirecta. Os suplementos no lugar de traballo deben considerar tanto as características dos traballos feminizados como masculinizados e compensar de xeito equitativo o perigo e as dificultades. Recoméndase desenvolver e/ou actualizar periodicamente mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta), en remuneración salarial (por exemplo, cun sistema de valoración para grupos profesionais que avalíe funcións e responsabilidades de xeito neutral, tendo en conta o principio de igual retribución por traballo de igual valor, así como unha estrutura salarial obxectiva e transparente).
Prevención do acoso sexual ou por razón de sexo e violencia de xénero	A entidade considera importante promover medidas que fomenten a igualdade nas relacións interpersoais do persoal da entidade e ten unha baixa aplicación actual de medidas neste ámbito. Recoméndase priorizar o desenvolvemento de procesos dirixidos á recollida de datos sobre o ambiente de traballo e as relacións entre persoas traballadoras, por exemplo a través de enquisas de contorno laboral, co obxectivo de detectar condutas abusivas ou sexistas que poidan dar lugar a situacións de acoso sexual ou por razón de sexo. Algunhas das medidas poden ser: → Elaboración de estatísticas periódicas, desagregadas por sexo, sobre a recollida de climas e avaliación de aspectos da saúde laboral. → Elaboración dun protocolo de prevención e acción contra o acoso sexual e que indique tanto as condutas constitutivas de acoso como as correspondentes sancións. → Desenvolvemento dun protocolo de acción para loitar contra os casos de mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero. → Realización de campañas de sensibilización para animar as mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero a denunciar a súa situación. → Incorporación do protocolo de actuación -en caso de situacións de acoso- ao manual de recepción da empresa. → Incorporación do protocolo de actuación -en caso de violencia de xénero- ao manual de acollida da empresa.

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Ámbito	Recomendacións
Prevención do acoso sexual ou por razón de sexo e violencia de xénero	→ Establecemento de medidas para facilitar aos traballadores vítimas da violencia de xénero un cambio de traballo, adaptación horaria, flexibilidade, etc. → Realización de campañas informativas sobre as medidas de acción na empresa nos casos de violencia de xénero. → Realización de campañas de sensibilización a todo o persoal sobre acoso por identificación, prevención e denuncia. → Facer un rexistro das situacións de acoso na empresa, coa resolución dela, para a súa análise posterior. → Nomeamento dunha persoa responsable de actuar en casos de acoso sexual, acoso baseado no sexo ou violencia de xénero na organización. → Formación para formar xestores e xestores medios no seguimento e acción de casos de acoso. A entidade considera importante promover medidas que fomenten a igualdade nas relacións interpersoais do persoal da entidade, aínda que xa se puxeron en marcha algunhas accións neste ámbito. Recoméndase seguir avanzando no desenvolvemento de procesos dirixidos á recollida de datos sobre o ambiente de traballo e as relacións entre persoas traballadoras, por exemplo a través de enquisas de ambiente de traballo, co obxectivo de detectar condutas abusivas ou sexistas que poidan provocar situacións de acoso sexual ou por razón de sexo. Ademais, as accións encamiñadas a evitar estas situacións deberían continuar mellorando, por exemplo, a través do deseño e implementación dun protocolo de actuación contra o acoso sexual ou por razón de sexo, un código de conduta, etc. Recoméndase o desenvolvemento e/ou a actualización periódica de mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta), nas relacións interpersoais do persoal da entidade (por exemplo, con enquisas de clima laboral, protocolos de acción ante acoso sexual ou por razón de sexo, códigos de conduta, etc.).
Corresponsabilidade e conciliación da vida laboral, familiar e persoal	A entidade considera importante promover medidas de corresponsabilidade e equilibrio traballo-vida e apoio á familia, e ten unha baixa aplicación actual de medidas neste ámbito. Recoméndase priorizar o deseño e a implementación dunha política de corresponsabilidade e equilibrio traballo-vida e asistencia familiar na cal se recollan todos os beneficios que a entidade ofrece ao seu persoal. Recoméndase preparar un catálogo de beneficios e establecer as condicións para que o persoal poida acceder a eles. Algunhas das medidas poden ser: → Aumento en xx semanas do permiso de paternidade/maternidade establecidos por lei. → Prórroga dos anos establecidos pola lei para poder autorizar permisos/licenzas para o coidado das fillas e fillos. → Aumento do tempo de reserva do posto de traballo para a súa incorporación despois dun período de permiso voluntario. → Extensión do permiso por enfermidade ou coidado dun familiar, aumentando o grao de consanguinidade ou afinidade da persoa dependente. → Implementación de permisos retribuídos para asistir a consultas médicas e para o acompañamento de menores e/ou persoas dependentes. → Establecemento de horarios flexibles e medidas de entrada e saída, así como pausas. → Establecemento da semana de traballo comprimido. → Establecemento de traballo compartido. → Establecemento do teletraballo naquelas posicións que, polas súas características, sexan posibles.

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Ámbito	Recomendacións
Corresponsabilidade e conciliación da vida laboral, familiar e persoal	→ Difusión de información sobre centros da área especializados na atención a persoas dependentes. → Implementación de axudas económicas para sufragar os gastos das escolas infantís e doutros centros para persoas dependentes. → Acordos con escolas infantís próximas á empresa co fin de facilitar a reserva de praza. → Realización de campañas de difusión das medidas de conciliación implementadas na empresa. → Establecemento dunha política de substitución na empresa, de xeito que o feito de que unha persoa estea temporalmente ausente do seu posto por motivos familiares non implique un aumento da carga de traballo do persoal restante. → Realización da formación organizada pola empresa no horario de traballo. → Realización de reunións laborais evitando horarios próximos aos períodos de descanso ou ao final do día, tendo en conta as persoas que se encontran nunha situación de xornada reducida. → Entrega de módulos de sensibilización sobre corresponsabilidade para conseguir a implicación de todas as persoas que integran as unidades familiares da forza de traballo. → Realizar campañas de sensibilización dirixidas ao persoal para fomentar o uso dos recursos postos á súa disposición. Ademais, é moi importante saber como estas medidas afectan e motivan directamente o persoal da entidade, polo que se recomenda analizar as necesidades e as medidas principais xunto con todo o persoal. A entidade considera importante promover medidas para o equilibrio traballo-vida e apoio familiar, aínda que xa se puxeron en marcha algunhas accións neste ámbito. Recoméndase revisar e actualizar periodicamente a política de conciliación laboral e asistencia familiar, que inclúe todos os beneficios que a entidade ofrece á súa forza de traballo (por exemplo, horario de traballo flexible, horarios e quendas, teletraballo, adaptación de vacacións, mobilidade xeográfica, comprobacións de coidados infantís, servizos de apoio á familia, etc.). Ademais, é moi importante saber como estas medidas afectan e motivan directamente o persoal, polo que se recomenda analizar periodicamente as principais necesidades e medidas xunto con todo o persoal e facilitar a adaptación das medidas ás necesidades de persoal laboral. Recoméndase o desenvolvemento e/ou a actualización periódica de mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta) na conciliación laboral e apoio familiar.
Comunicación	A entidade considera importante desenvolver accións de comunicación, publicidade e linguaxe non sexista e ten pouca aplicación actual de medidas neste ámbito. Recoméndase priorizar o establecemento dunha política centrada na eliminación de estereotipos sexistas en comunicación, publicidade e linguaxe (por exemplo, o desenvolvemento de cursos e actividades de comunicación e linguaxe), así como garantir que a publicidade da entidade non conteña estereotipos sexistas. Algunhas das medidas poden ser: → Elaboración dun manual para o uso dunha linguaxe inclusiva. → Difusión entre o persoal da empresa do manual para fomentar o uso dunha linguaxe inclusiva. → Revisión do idioma empregado en toda a documentación, carteis, <i>dosieres</i>, etc. da empresa, e modificación no seu caso, para garantir o uso dunha linguaxe inclusiva. → Elaboración de formularios e comunicacións dirixidos ás persoas usuarias mediante unha linguaxe inclusiva.

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Ámbito	Recomendacións
Comunicación	→ Revisión dos carteis publicitarios da empresa para evitar o uso de imaxes sexistas e estereotipadas. → Implementación dun portal do persoal co fin de facilitar o su acceso a procedementos, acceder á documentación, facer suxestións... → Creación dunha área, dentro do Departamento de Recursos Humanos, centrada na atención do persoal para dar resposta ás necesidades dos/as traballadores/as. → Establecemento dun sistema para recoller suxestións sobre igualdade de oportunidades e conciliación (caixa de suxestións). → Difusión a empresas colaboradoras externas de políticas de igualdade na empresa co fin de garantir o uso dunha linguaxe inclusiva e evitar o uso de imaxes sexistas e estereotipadas. → Inclusión nas canles de comunicación da empresa como taboleiros de anuncios, revista corporativa, etc., e unha sección con novas, artigos de interese, etc., relacionados coa igualdade. → Realización de campañas de difusión coas medidas de conciliación existentes e os desenvolvementos normativos producidos ao respecto. A entidade considera importante desenvolver accións de comunicación, publicidade e linguaxe non sexista, aínda que algunhas actuacións xa se puxeron en marcha nesta área. Recoméndase actualizar periodicamente accións dirixidas a eliminar estereotipos sexistas en comunicación, publicidade e linguaxe (por exemplo revisando e adaptando cursos e actividades de comunicación e idiomas), así como verificar que a publicidade da entidade non conteña estereotipos sexistas. Recoméndase o desenvolvemento e/ou a actualización periódica de mecanismos que garantan a igualdade de oportunidades e a non discriminación por razón de sexo (directa ou indirecta) nas accións de comunicación e publicidade na sociedade.

6. Información adicional

A Secretaría Xeral de Emprego pon á súa disposición na súa páxina web as convocatorias de axudas para desenvolver plans de igualdade. Faga *click* nesta ligazón para consultar o programa de axudas para a elaboración e implantación de plans de igualdade.

7. Respostas á enquisa

A continuación móstranse as respostas que ofreceu a cada pregunta da enquisa:

Nº	Pregunta	Resposta
1.a)	Indique o nivel de equilibrio entre mulleres y homes: En postos directivos	4.0
1.b)	En mandos intermedios	5.0
1.c)	Co resto do persoal da entidade	5.0
1.d)	Nos departamentos	10
1.e)	Con contrato indefinido	6.0
1.f)	Con contrato temporal	7.0
1.g)	Con contrato a tempo completo	6.0
1.h)	Con contrato a tempo parcial	3.0
1.i)	Con salario base en traballos de igual valor	10
1.j)	Con complementos salariais en traballos de igual valor	9.0
1.k)	Con xornada continua	8.0
1.l)	Con xornada partida	6.0
1.m)	Con xornada por quendas	10
1.n)	Indique se se están medindo os seguintes indicadores desagregados por sexo: Antigüidade na empresa (% de mulleres e homes segundo a súa antigüidade na entidade)	5.0
1.o)	Absentismo laboral por sexo	10.0
1.p)	Actividades e horas de formación por sexo	0.0
2.a)	Valore o nivel de desenvolvemento actual das seguintes accións na entidade: Promover a igualdade nos procesos de selección e contratación	2.0
2.b)	Promover a igualdade na promoción e desenvolvemento profesional	4.0
2.c)	Promover que a formación na entidade incorpore a perspectiva de xénero	5.0
2.d)	Promover retribucións salariais igualitarias para mulleres e homes en traballos de igual valor, tanto no salario base coma nos complementos salariais	10
2.e)	Promover a prevención do acoso sexual ou por razón de sexo	6.0
2.f)	Promover a corresponsabilidade e conciliación laboral, familiar e persoal	9.0
2.g)	Desenvolver accións de comunicación e publicidade con linguaxe non sexista	7.0
3.a)	Valore o nivel de importancia para a súa entidade da posta en marcha das seguintes accións: Promover a igualdade nos procesos de selección e contratación	5.0
3.b)	Promover a igualdade na promoción e desenvolvemento profesional	7.0

Informe de autoavaliación en igualdade laboral

Nº	Pregunta	Resposta
3.c)	Promover que a formación na entidade incorpore a perspectiva de xénero	9.0
3.d)	Promover retribucións salariais igualitarias para mulleres e homes en traballos de igual valor, tanto no salario base coma nos complementos salariais	5.0
3.e)	Promover a prevención do acoso sexual ou por razón de sexo	5.0
3.f)	Promover a corresponsabilidade e conciliación laboral, familiar e persoal	7.0
3.g)	Desenvolver accións de comunicación e publicidade con linguaxe non sexista	10
4	Sabe como obter o certificado de igualdade da Xunta de Galicia?	10
5	Valore a situación da súa entidade en materia de igualdade en comparación co resto de entidades do seu sector	7.0
6.a)	Valore o nivel de importancia para a súa entidade de obter unha certificación emitida pola Xunta de Galicia en materia de igualdade en relación cos seguintes beneficios: Impacto interno na entidade	5.0
6.b)	Recoñecemento na sociedade	4.0
6.c)	Acceso a axudas públicas	5.0
6.d)	Acceso a concursos públicos	6.0
7.a)	Valore as axudas públicas da Xunta de Galicia en materia de igualdade: Nivel de coñecemento das ditas axudas	10
7.b)	Importancia para a súa entidade	10
7.c)	No caso de ser beneficiaria dalgunha axuda, o seu nivel de efectividade	10