INFORME SOBRE AS ALEGACIÓNS REALIZADAS NO TRÁMITE DE INFORMACIÓN PÚBLICA E AUDIENCIA DO ANTEPROXECTO DE LEI PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES DE GALICIA

O anteproxecto de Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia estivo exposto no portal de Transparencia e Goberno Aberto entre o 22/07/2022 e o 12/08/2022, en cumprimento do disposto no artigo 9 da Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno.

Simultáneamente, déuselle audiencia ás entidades e organizacións que a continuación se relacionan, tendo en conta a súa representatividade e/ou a súa condición de membros de distintos órganos consultivos e representativos de intereses económicos e sociais.

SINDICATO LABREGO GALEGO
UNIÓNS AGRARIAS
ASOCIACIÓN AGRARIA DE GALICIA
ASOCIACIÓN NACIONAL MULLERES DE PESCA
FEDERACIÓN GALLEGA DE REDEIRAS ARTESANAIS "O PEIRAO"
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
UNIVERSIDAD DE A CORUÑA
UNIVERSIDAD DE VIGO
FEGAMP
ASOCIACIÓN PUNTO DELAS-SECRETARÍA DAS MULLERES
ASOCIACIÓN DE MULLERES CON DISCAPACIDADE DE GALICIA
ASOCIACIÓN LABREGAS
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN E A INTEGRACIÓN DAS MULLERES DO MEDIO RURAL
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE AMAS DE CASA, CONSUMIDORES Y USUARIOS DE CORUÑA
ASOCIACIÓN DE MULLERES RURAIS OS HÓRREOS
ASOCIACIÓN MULLERES EN IGUALDADE DE BURELA
ASOCIACIÓN DE MULLERES RURAIS DE CARBALLEDO E AFÍNS
ASOCIACIÓN DE MULLERES RURAIS A XUNTANZA DE CASTRO REI
ASOCIACIÓN DE MULLERES LEDICIA
ASOCIACIÓN DE MULLERES RURAIS ANDURIÑA DO REINO
REDE GALEGA CONTRA OS MALOS TRATOS DE VIGO
ASOCIACIÓPN DE MULLERES TERRAS DE CAMBA
ASOCIACIÓN DE MULLERES RURAIS E CULTURAIS DE SANTA MARIÑA
FED. ASOCIACIÓNS MULLERES RURAIS – FADEMUR
FED. MULLERES RURAIS PONTEVEDRA – FEMUPO
FED. PROVINCIAL MULLERES RURAIS DE OURENSE – FEMURO
CECAP GALICIA
COORDINADORA GALEGA DE ONGD
FONDO GALEGO DE COOPERACIÓN E SOLIDARIEDADE
ASOCIACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO
XERENCIA SERGAS
DX RECURSOS HUMANOS (SANIDADE)

SECRETARÍA XERAL TÉCNICA
CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE
Complexo Administrativo de San lázaro s/nº
15781 Santiago de Compostela
T. 981 545 675
sxt.emprego.igualdade@xunta.gal
www.xunta.gal

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

IGE
CIG
CCOO
UXT
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA- CEG
ASOC, INTERSECTORIAL E INTERTERRITORIAL DE AUTÓNMOS E PEQUENAS EMPRESAS DE GALICIA – APE
ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE GALICIA – ATA
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJAADORES AUTÓNOMOS – UPTA
FORO DE ECONOMÍA SOCIAL
CONFEDERACION GALEGA DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE (COGAMI)
FED GALL ASOC EN FAVOR PERSONAS CON DISCAP INTELECTUAL O DEL DESARROLLO
EAPN GALICIA - Rede galega contra a pobreza
ASOC MULLERES SALGADAS
PLATAFORMA MEDIA DISTANCIA
PLATAFORMA PERDER O TREN
Confederación Galega de ANPAS de Centros Públicos (CONFAPA)
Confederación Galega de ANPAS (CONGAPA)
Confederación ANPAS Galegas.
EXECUTIVAS DE GALICIA

A continuación, incorpórase un anexo, estrutrado por artigos, cun resumo de todas as alegacións e suxestións presentadas ao anteproxecto, con indicación da súa aceptación ou rexeitamento e a xustificación deste.

Santiago de Compostela, na data da sinatura electrónica

O secretario xeral Técnico

José Ramón Pardo Cabarcos.

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

SECRETARÍA XERAL TÉCNICA
CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE
Complexo Administrativo de San lázaro s/nº
15781 Santiago de Compostela
T. 981 545 675
sxt.emprego.igualdade@xunta.gal
www.xunta.gal

ALEGACIÓNS AO ANTEPROXECTO DE LEI PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES DE GALICIA (en laranxa as recibidas no trámite de información pública / en blanco as recibidas no trámite de audiencia)

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
ACADAR COGAMI	OBSERV. XERAIS	**INVISIBILIZACIÓN.** Esta observación, pretende poñer sobre a mesa á **invisibilización** da situación das mulleres con discapacidade respecto da normativa específica sobre igualdade de xénero en Galicia, xa que hai poucas referencias expresas ás mesmas, ademais de que se nomean de xeito distinto ao que legalmente prevé a normativa, usándose termos que dende a organización, consideramos que invisibilizan ás mulleres con discapacidade, como "diversidade funcional". Dita invisibilización é causa das carencias actuais da desigualdade, así como o feito de que o ordenamento xurídico galego non completou a adaptación normativa á Convención Internacional dos Dereitos das Persoas con Discapacidade, pero tamén porque non se trasladou de xeito transversal a situación das mulleres e nenas con discapacidade respecto da igualdade de xénero. Considérase importante visibilizar e reforzar a actuación dirixida ás mulleres con discapacidade en xeral en todos os ámbitos e áreas que desenvolve a lei, xa que aínda é frecuente a invisibilización social da diversidade, que provocan que as medidas que se adoptan en xeral para a cidadanía e/ou en particular para as mulleres, non contemplen as especificidades que é preciso abordar para garantir a igualdade inclusiva de trato respecto das mulleres con discapacidade. En canto á **LINGUAXE**, propoñemos revisar e corrixir os termos de "vítima" ou o verbo "sufrir", xa que empregar eses termos, referidos ás persoas que viven unha situación de violencia, poden xerar compaixón, mágoa ou pena e son sentimentos que se deben evitar. En relación á violencia de xénero, a muller que recibe algún tipo de dano non debe ser vitimizada. Propoñemos o uso de "muller que vive en situación de violencia", "muller que vive/experimenta unha situación de violencia"	ACEPTADA PARCIALMENTE	Elimínase de todo o anteproxecto o termo "diversidade funcional" e utilízase "discapacidade" Por outra banda, non existe a pretendida invisibilización no anteproxecto con respecto ás mulleres con dicapacidade. Ademais de referirse especicamente a elas e ás posibles situacións de discriminación no artigo 82 (específico), están presentes de forma transversal ao longo do texto en distintos artigos (p.ex.: art. 22 sobre a transversalidade; art. 23 sobre interpretación da normativa con perspectiva de xénero, art. 29 sobre estatística, art. 34 sobre linguaxe, art. 38 sobre políticas de saúde, art. 45 sobre o currículo educativo; art. 132 sobre formación profesional, etc). Polo que respecta á suxestión sobre a linguaxe, non se acepta toda vez que a expresión "vítimas de violencia de xénero" é un termo xuridicamente aceptado que está presente na normativa tanto a nivel autonómico, nacional e internacional
ATA	OBSERV. XERAIS	Consideramos necesario también proponer que todas las medidas favorecedoras del empleo autónomo, recogidas a lo largo del texto del Anteproyecto, deben negociarse a través de la mesa de empleo autónomo.	NON É UNHA ALEGACIÓN	A Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, mantén contacto habitual cos distintos órganos sectoriais do ámbito do emprego, aos que informa de calquera nova actuación que lles pode afectar
FADEMUR	OBSERV. XERAIS	Suxerimos a creación dun órgano, institución, departamento.. da muller (con dotación orzamentaria) como instrumento plenamente adicado á igualdade entre mulleres e homes que vele polo cumprimento desta lei e pola aplicación da transversalidade das políticas de igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos da actividade política e administrativa	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Compártese a suxestión, razón pola que no texto xa se regula no art 200 o órgano, institución ou departamento que se demanda.
ASOC LABREGAS	OBSERV. XERAIS	Precísase dispor de ferramentas políticas, cun claro enfoque transversal de xénero encamiñadas a ese obxectivo: instauración da perspectiva de xénero en todas as políticas para conquerir unha verdadeira sociedade do benestar que, ata o de agora, tiña como pilar fundamental o traballo non recoñecido dos coidados das mulleres. Unha das primeiras lagoas que hai que solucionar sen máis dilación son as recollidas de datos sen desagregar por sexo. Non se debe permitir que haxa administracións que aínda non o faga. Seguimos sen reflexar a unha parte da poboación. Preocupa, ademáis, a alta porcentaxe de mulleres con pensións non contributivas. A día de hoxe, estímase que a pensión media das mulleres é 32,8% máis baixa que a dos homes (Datos da Rede Europea de Loita contra a Pobreza e a Exclusión Social). Dificultades que se incrementan vivindo nas zonas rurais, pola dispersión da poboación. Coincidimos en sinalar que un desenvolvemento urbano sostible e accesible, facilitaría moito a vida das persoas, principalmente paras as de máis idade e as mulleres con discapacidade. Para conseguir iso, habería que ter políticas activas de planificación e xestión integral da promoción urbanística, políticas públicas para promover espazos cooperativos, servizos públicos integrais no ámbito rural...	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	A entidade non fai ningunha alegación concreta respecto do texto. En canto á observación xeral de que se debe instaurar a perspectiva de xénero en todas as políticas públicas, hai que ter en conta que o anteproxecto xa ten un título específico (o II) que versa precisamente sobre esta transversalidade, abordando en cada un dos seus 12 capítulos a igualdade nunha área específica (incluidas as políticas de ordenación territorial e infraestruturas). Igualmente no Título X, dentro da situación das mulleres en situación de discriminación múltiple abórdase a situación das mulleres maiores e a erradicación da pobreza con perspectiva de xénero. Por último, en todos os artigos do texto relativos á elaboración de estatísticas, ou informes se establece a obriga de desagregar os datos por sexo e de utilizar, de ser pertinente, indicadores de xénero.
PUNTO DELAS	OBSERV. XERAIS	Temos que actuar en tres eixos: transformación do constructo social das desigualdades de xénero (corresponsabilidade real, (re)educación e formación e igualdade de xénero), mellora do acceso das mulleres ao mercado de traballo xunto coas condicións laborais (melloras salariais, acceso ás áreas de toma de decisións, plans de igualdade, (re)educación e formación e igualdade de xénero) e mellora dos servizos publicos á comunidade (servizos residenciais, garderías, colexios, mobilidade…). No ano 2022 parece inconcebible que aínda non teñamos normalizado facer estadísticas con datos desagregados. Isto implica que a análise da realidade é moi sesgada e parcial, dificultando poder desenvolver políticas con perspectiva de xénero. Tamén temos que facer fincapé no tema da feminización da pobreza (as mulleres perciben o 75% das pensións de xubilación non contributivas para persoas de 65 ou máis anos). É un dato moi importante e que debe facer reflexionar ás administracións públicas de cara a dotarnos de ferramentas para que esta realidade non continúe. O tema económico, a situación de dependecia, vulnerabilidade e subsistencia de moitas	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	A entidade non fai ningunha alegación concreta respecto do texto. En canto á observación xeral de que se traballar para transformar a sociedade, mellorar o acceso das mullers ao mercado laboral e mellorar os servizos públicos, hai que ter en conta que o anteproxecto xa aborda estes 3 aspectos (NoTítulo I, sobre a transversalidade de xénero, no Título III sobre a igualdade no emprego e nas relacións laborais e en distintos artigos no relativo aos servizos públicos). Igualmente no Título X, dentro da situación das mulleres en situación de discriminación múltiple abórdase a situación das mulleres maiores e a erradicación da pobreza con perspectiva de xénero. Por último, en todos os artigos do texto relativos á elaboración de estatísticas, ou informes se establece a obriga de desagregar os datos por sexo e de utilizar, de ser pertinente, indicadores de xénero.
FEGAMP	OBSERV. XERAIS	A memoria económica da lei deberá ter en conta a súa repercusión para as EELL	ACEPTADA	O anteproxecto vai acompañado dunha memoria económica
ACADAR COGAMI	EXPOSIC MOTIVOS	**1) INTERSECCIONALIDADE:** Que se recolla e garanta nesta lei a **interseccionalidade**, posto que a discriminación múltiple é distinta da discriminación interseccional, e neste anteproxecto non se diferencia, e ademais, confúndense conceptos. Dita necesidade deriva de que os retos previstos da Axenda 2030, ou a Estratexia de Nacións Unidas para a inclusión da discapacidade no ano 2019. A interseccionalidade que sexa referenciada no preámbulo **2) INCORPORAR O MODELO BASEADO EN DEREITOS HUMANOS E A IGUALDADE INCLUSIVA. E A ATENCIÓN Á DIVERSIDADE.** Referencias no preámbulo sobre a Convención Internacional de Dereitos das Persoas con Discapacidade en particular. Considérase fundamental que se reflicte a variable da discapacidade como unha das máis destacadas, xa que agrupa a unha ampla mostra da poboación.Polo tanto, Incluír no preámbulo, ao falar de tratados internacionais: identificar de modo expreso, como un dos máis destacados, a Convención de Nova York sobre os dereitos das persoas con discapacidade de 2006.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Incorpórase no texto a definición de discriminación interseccional (art. 13) e introdúcese este concepto en todos aqueles artigos nos que se considerou procedente (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132) Non se considera axeitado a inclusión na Exposición de Motivos dunha cita específica á Convención de N York sobre os dereitos das persoas con discapacidade. Na EM só se están a incluir instrumentos ou normativa específica sobre a promoción da igualdade entre mulleres e homes en xeral e esta Convención só contén pequenas referencias específicas ás mulleres con discapacidade (1 pequeno artigo).

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
CIG	EXPOSIC MOTIVOS (8-10)	Bótase en falta nas alusións ao contexto internacional e do estado a alusión á Conferencia Xeral da Organización Internacional do Traballo do 21 de xuño de 2019, a cal adoptou en Xenebra o *Convenio sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo,* adheríndose o estado español o 25 de maio de 2022 a) A expresión "*violencia e acoso*" no mundo do traballo designa un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptábeis, ou de ameazas de tales comportamentos ou prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de xeito repetido, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptíbeis de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero, e b) A expresión "**violencia e acoso por razón de xénero"** designa a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de xeito desproporcionado a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual. estes termos deben ser obxecto de inclusión e tratamento nunha lei que pretende a igualdade. E por tanto debería modificarse a **definición que recolle o artigo 8, TÍTULO I, relativa ao acoso por razón de sexo e acoso sexual.** E no **artigo 10**, onde di "sexa home ou muller", engadir "ou calquera outra identidade ou expresión de xénero diferente ao binarismo". Neste senso, debería incluírse tamén un novo artigo despois do 13, relativo á Discriminación por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero. Sería oportuno referir o Convenio 189 sobre o traballo decente para as traballadoras e os traballadores domésticos da Conferencia Xeral da Organización Internacional do Traballo, do 1 de xuño de 2011. O 9 de xuño de 2022 o Congreso dos deputados e deputadas do Estado español votou favorabelmente a ratificación de dito convenio co que se inicia a súa tramitación e desenvolvemento	NON ACEPTADA	A terminoloxía que se utiliza no texto é acorde coa normativa autonómica e estatal en materia de igualdade. A Lei está dirixida e enfocada á igualdade entre mulleres e homes, e non se considera oportuno incluír referencias a aspectos xa incluídos na Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia. Por outra banda, na Exposición de motivos só se referencia a normativa ou os instrumentos xurídicos máis xenéricos e específicos (resultaría imposible e non acertado por técnica normativa incluír todos os existentes relativos a cada colectivo concreto de mulleres, ou a cada política pública ou ámbito de actuación). Por outra banda, no convenio que se cita pola entidade non aparece a referencia muller en todo o seu articulado. E ao longo do articulado xa aparecen referencias ao traballo digno (art. 101, 112, 138, 160)
CONF ANPAS GALEGAS	EXPOSIC MOTIVOS	Erro na numeración; Falta un punto pois se pasa do (2) ao (4)	ACEPTADA	Corríxese
ACADAR COGAMI	TIT I – NOVO ARTIGO	**Engadir novo artigo coa definición de interseccionalidade e incorporar no Título I** a definición da discriminación interseccional. Sen prexuízo doutras definicións que sexan aplicables, a discriminación interseccional fai referencia á situación na que varios motivos operan e interactúan ao mesmo tempo e de forma inseparable e, deste xeito, expoñen ás persoas afectadas a tipos singulares de desvantaxes e discriminación.	ACEPTADA	Incorpórase no texto a definición de interseccionalidade (art . 13)
ACADAR COGAMI	1	**Artigo 1** Ao indicar dito obxecto, incorporarase a referencia a (...): aplicando a perspectiva, principio e/ou enfoque da interseccionalidade. Respecto **ao punto 2 do Artigo 1**, que identifica os obxectos específicos, será necesario identificar no traballo a realizar polo Goberno Galego, novos apartados: i) Impulsar o empoderamento das persoas, en particular das mulleres, e establecer garantías de protección especialmente intensa aos dereitos das persoas con discapacidade en materia de igualdade entre mulleres e homes. j) Poñer de relieve as diferenzas por xénero na análise da exclusión social, a pobreza e a avaliación do impacto político, da cuestión da igualdade de xénero, abordado dende a interseccionalidade, e en particular o acceso a servizos públicos de calidade e en condicións de igualdade para todas as persoas. k) Establecer medidas para dar resposta ás situacións, condicións e necesidades das mulleres con discapacidade, dende a garantía da accesibilidade universal, promovendo a súa participación activa e plena na sociedade, apostando polo empoderamento e participación activa.	NON ACEPTADA	O obxecto da norma está redactado de forma xenérica para resultar o máis inclusivo posible, polo que non se considera oportuno modificalo. Pero incorpórase o concepto de interseccionalidade e recóllese o enfoque interseccional en todos os artigos nos que se considera axeitado (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132) Respecto da 2ª suxestión, o que se fai no apartado 2 do artigo é referenciar os distintos títulos da Lei que se van a desenvolver a continuación polo que, por razóns de técnica normativa e sistemática, non se considera oportuno modificalo
SINDICATO LABREGO	1.e	**Obxecto.** Non se sabe se se refire ao ámbito laboral ou non. Se non, habería que definir que é unha "muller rural" ou unha "muller do mar". Quizá debera incluirse a expresión "muller dedicada á actividade agrogandeira e forestal" por unha banda e "muller decicada a actividades relacionadas co mar".	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O apartado ao que se fai referencia refírese ás singularidades das mulleres rurais e do mar, non só no ámbito laboral, tal e como se pon de manifesto no Título V, que regula o seu estatuto. E dentro deste título, no art. 158 xa se inclúe a definición de muller rural e muller do mar.
CONF ANPAS GALEGAS	1	**Obxecto**. Propoñemos incluír outro apartado no que se faga referencia específica á igualdade no ámbito educativo. l) Integrar a perspectiva de xénero no ámbito educativo deseñando e organizando actividades formativas, campañas, slogans, ... dirixidas a toda a comunidade educativa	NON ACEPTADA	O que se fai no apartado 2 do artigo é referenciar os distintos títulos da Lei que se van a desenvolver a continuación polo que, por razóns de técnica normativa e sistemática, non se considera oportuno modificalo. Non obstante, tales cuestións xa se desenvolven no capítulo IV do Título II
ACADAR COGAMI	3	Engadir no Artigo 3 unha reformulación, contemplando todos os Principios reitores e aplicables a esta Lei, e non só do principio de norma mínima. Outros posibles principios serán: Principio de inclusión e do respecto á diversidade das mulleres e homes en Galicia, e dos grupos nos que se integran. Principio de accesibilidade e deseño universal e dos axustes razoables que resulten precisos para que se elimine a discriminación entre mulleres e homes e se promova a igualdade de xénero respecto á accesibilidade universal. Principio de igualdade inclusiva, que contribúe á non discriminación de mulleres, nenas e adolescentes con discapacidade tal e como recolle a Convención Internacional de Dereitos das Persoas con Discapacidade de Nacións Unidas, en particular, en relación á igualdade e non discriminación baseada nas Observación xeral nº 3 do Comité de Dereitos das Persoas con Discapacidade. Dito principio, xunto co concepto amplo da dimensión da igualdade, permite reforzar a atención e protección especialmente intensa dos dereitos das persoas con discapacidade en materia de igualdade entre mulleres e homes, en particular, respecto da saúde, emprego, protección social, educación tutela xudicial efectiva, mobilidade, comunicación, información e acceso a cultura, lecer e deporte, e no dereito de participación. A súa vez, con este principio protexerase de maneira singularmente intensa ás persoas ou grupo de persoas en situación de especial vulnerabilidade á discriminación múltiple como as persoas na infancia, maiores, ás mulleres vítimas de violencia de xénero, persoas con plurisdicapacidade, persoas con patoloxía ou condición de saúde crónicas, ou integradas en minorías. Principio de protección e consolidación do respecto á dignidade humana, que conleva o respecto a un mesmo e aos demais como seres humanos, para alcanzar unha vida digna, e por tanto articúlase en dúas vertentes (intrínseca e extrínseca).. O empoderamento das mulleres como principio para a igualdade entre mulleres e homes. Constitúe un elemento fundamental para que as estratexias de cara á igualdade, nos distintos ámbitos, sexan máis efectivas. O principio de coordinación, cooperación, as sinerxías e a complementariedade, así como a interdisciplinariedade, que permita desenvolver a coordinación entre as administracións e o resto de axentes operadores que interveñen no ámbito desta lei, de un modo efectivo. O principio de prevención, eliminación e corrección de toda forma de discriminación, directa, indirecta así como por asociación, e/ou de tipo interseccional, incluídas á falta de accesibilidade universal e ou a denegación de axustes razoables ou apoios complementarios. Principio de individualidade, polo que a atención e plans de apoio deseñaranse de xeito personalizado para adaptarse ás necesidades específicas de cada caso e tendo en consideración ás preferencias das persoas. O principio de inclusión social.	NON ACEPTADA	No artigo 3 o que se establece é un principio interpretativo da propia norma. O anteproxecto non inclúe ningún artigo específico sobre principios xerais de actuación en materia de igualdade, senón que se van desenvolvendo ao longo de todo o texto. Deste xeito, os aspectos relacionados coa discapacidade están incluídos nos art. 22, 45, 68, 82, 99, 112 e 126
FADEMUR	5.3	Disponse que non se entenderá como discriminación indirecta aquelas disposicións que "se poidan xustificar obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar dita finalidade sexan adecuados e necesarios".As únicas medidas de discriminación indirecta que poden ser xustificables, son aquelas coñecidas popularmente como as medidas de discriminación positivas, destinadas a eliminar a discriminación histórica que recaeu sobre as mulleres polo feito de ser e nacer mulleres.Calquera outro tipo de discriminación, directa ou indirecta, que faga prevalecer un sexo sobre outro non ten xustificación legal (articulados de diferentes normas así o recollen) nin lexítima posible.	NON ACEPTADA	Dado que a definición correspóndese coa contida na LO 3/2007, art. 6.2 e na Lei 15/2022, art. 6, e en xeral en todas as directivas sobre igualdade entre mulleres e homes, ou outras causas de discriminación
SINDICATO LABREGO	5.4	**Igualdade de trato entre mulleres e homes.** No artigo 5,4º, ademais de orde, indución ou instrucción, quiza debería engadirse "práctica".	NON ACEPTADA	O termo "práctica" xa se recolle no apartado 3 do mesmo artigo, pero o apartado 4 refírese a que se considerará discriminación por razón de sexo non só a execución da acción senón tamén a orde ou inducción a esta discriminación ainda que non se execute por quen as impartíu
FADEMUR	6	No **artigo 6** cando se especifica que **"**non constitúe discriminación por razón de sexo a diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo dunha persoa cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que estas se leven a cabo, dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o seu obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado", pode dar lugar a que se entenda que certas actividades profesionais poden ser máis apropiadas para un ou outro sexo. Neste caso a discriminación por razón de sexo non debe ter xustificación posible, agás que se trate de medidas de discriminación positivas mediante as que se procure o aumento de representación de mulleres en sectores historicamente masculinizados. pode dar lugar a inducir que algún oficio é máis propio dun sexos que doutro, polo que consideramos que se debe modificar a redacción ou no propio título do artigosubstituír o termo boa fe ocupacional por **"Discriminación positiva ocupacional".**	NON ACEPTADA	Dado que a denominación de boa fe ocupacional é habitual na doutrina científica e, además, é a denominación usada no art 3 do Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, considérase que non hai motivo para cambiar a denominación

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
POLA MIUDA	6	Este artigo dá cabida a situacións de discriminación por supostas características físicas necesarias para o desenvolvemento do traballo en cuestión, características máis predominantes no sexo masculino. Cremos que debe modificarse, se o obxectivo é xustificar que as vítimas de VX teñan prioridade nos empregos de atención ás vítimas, pode facerse constar ese feito exclusivamente e eliminar o punto 1.	NON ACEPTADA	Dado que é un concepto que aparece na LO 3/2007 (art 5), así como nas directivas sobre igualdade (p.ex. Directiva 2006/54, art. 14.2), non hai motivo para aceptar a proposta
FADEMUR	7	Ningunha discriminación debe atopar amparo na boa fé, polo que propoñemos que se substitúa a expresión Boa fe negocial por **"Discriminación lexítima negocial".**	NON ACEPTADA	No texto inclúese a expresión/definición aceptada e utilizada de forma xeral na doutrina científica, así como en normas estatais e directivas europeas, polo que non se considera conveniente a creación de novos conceptos que poden inducir a confusión.
POLA MIUDA	7	Consideramos que debe incluírse expresamente a mención ás mulleres, para que unha vez máis non dea cabida a que se interprete en senso contrario.	NON ACEPTADA	A boa fe negocial tamén aparece na LO 3/2007 (art 69.3), e na Directiva sobre igualdade de sexos no acceso a bens e servicios (Directiva 2004/113/CEE, art 4.5), e en ningún destes artigos se fai mención expresa ás mulleres, polo que non se considera oportuno cambiar a redacción
CIG	9	Debería modificarse o termo discriminación por **maternidade** por discriminación por embarazo, dado que coa equiparación dos permisos entre as persoas proxenitoras, debera utilizarse unha terminoloxía que diferencie o que é a discriminación por razón de embarazo, parto ou lactación natural da que está recollida no **artigo 10**, que sería a que sofren aquelas persoas que, con independencia do seu xénero ou identidade, exercen dereitos de conciliación (e nesta liña eliminar tamén o termo paternidade, dado que estarían incluídas as outras persoas proxenitoras con independencia do seu xénero ou identidade e mesmo calquera persoa traballadora que exerza responsabilidades de coidado non necesariamente vinculadas á crianza).	NON ACEPTADA	No momento actual da evolución social ofrece máis seguridade xurídica seguir falando de maternidade / paternidade, cando ademais o art. 9 (referido á maternidade) se corresponde co art 2.5.c) do DL 2/2015, que á súa vez está inspirado na Directiva 2006/54/CEE, art 2, e no art 8 da LO 3/2007
FADEMUR	10	O **artigo 10** fai referencia a dous aspectos que deben ir separados. Aparéllanse os conceptos de discriminación por paternidade coa discriminación por exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, ao incluír ambos no mesmo artigo e por separado o artigo que fai referencia á maternidade. Caben varias opcións para poñer solución a este conflito, pero dúas en especial poden ser as máis acaídas: - A primeira delas sería a de separar o concepto de discriminación por exercicio do dereito de conciliación das discriminacións por paternidade e maternidade, ocupando cada unha delas un artigo separado.- A segunda das opción, e a máis apropiada pola relación existente entre os tres tipos de discriminacións, trataría os tres tipos de discriminación nun mesmo artigo con apartados diferenciados quedando do seguinte xeito: **Artigo 9. Discriminación por maternidade, paternidade e exercicio de dereitos de conciliación e corresponsabilidade.** 1. Constitúe discriminación directa por razón de sexo o trato menos favorable dado ás mulleres relacionado co embarazo, parto, ou a maternidade.2. Tamén constitúe discriminación prohibida por esta lei o trato menos favorable dado a un home por razón de paternidade.3. Tamén se considera discriminación prohibida nesta lei, o trato menos favorable dado a unha persoa, sexa home ou muller, por razón de ter solicitado, estar disfrutando ou ter disfrutado os seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	ACEPTADA	Combínanse as 2 propostas deixando un artigo para tratar da discriminación por maternidade e/ou por paternidade e outro artigo para a discriminación polo exercicio dos dereitos de conciliación.
CONF ANPAS GALEGAS	10	**Discriminación por paternidade e por exercicio de dereitos de conciliación** Proposta de separación de artigos A discriminación por exercicio de dereitos de conciliación debería aparecer como artigo independente en lugar de incluílo xunto coa discriminación por paternidade pois no apartado b) se fai referencia a "... persoa, sexa home ou muller ..."	ACEPTADA	
CEG	11	**Discriminación por asociación**. Ao noso parecer a redacción non deixa clara a definición desta forma de discriminación. Poderíase ampliar a definición. Este tipo de discriminación (que pode ser directa ou indirecta) caracterízase porque non se retire ao suxeito en que se manifestan as causas de discriminación, senón sobre una terceira persoa relacionada ou vinculada con ela. Danse 3 elementos: a) Existencia dun trato diferenciado xuridicamente significativo; b) Existencia de adscrición a un grupo determinado (persoas embarazadas,ou en situación de maternidade ou paternidade...), aínda que o suxeito que discrimina non considera que a vítima pertenza a ese grupo/categoría, pero si que a relaciona con ela pola súa conexión entre elas; c) Prexudicase a persoa destinataria da diferencia de trato, situandoa nunha posición de inferioridade aínda que esa persoa non pertenza a ese grupo ou colectivo.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Mantéñense as definicións de discriminación por asociación e por erro porque coinciden coas definicións da Lei 15/2022, art 6. Pero, no art 12, modifícase a denominación da discriminación por erro ou en base a unha apariencia, pasando a denominala só por erro porque é así como a denomina a lei estatal 15/2022. Por outra banda, non se acepta a inclusión neste tipo de discriminación da diversidade sexual. A Lei está dirixida e enfocada especificamente á igualdade entre mulleres e homes, e non se considera oportuno incluir referencias a aspectos recollidos na Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
CEG	12	**Discriminación por erro ou en base a unha apariencia.** Ao igual que no artigo anterior, proponse ampliar a redacción para deixar máis clara a definición deste tipo de discriminación, na que ademais debería incluirse tamén a diversidade sexual. "A prohibición de discriminación por razón de sexo incide a discriminación por erro, ou en base a unha apariencia, entendida como a que se funda, polo suxeito discriminador, nunha apreciación incorrecta ou unha confusión respecto do embarazo, da maternidade, das obrigas familiares, a orientación sexual ou do estado civil da persoa vítima"	ACEPTADA PARCIALMENTE	
CONF ANPAS GALEGAS	12	**Discriminación por erro ou en base a unha aparencia** Consideramos que é un artigo que ten unha redacción desafortunada, non se comprende moi ben cal é a intención do lexislador. Non propoñemos unha redacción alternativa, precisamente porque non entendemos exactamente que é o que se desexa evitar.	ACEPTADA PARCIALMENTE	
FADEMUR	14+16	Os **artigos 14 e 16** deben recoller accións concretas para a consecución da igualdade nos respectivos ámbitos aos que se refiren. En ambos casos debe explicitarse un compromiso firme do Goberno da Xunta de Galicia para a protección fronte ás represalias e para o cumprimento da representación equilibrada ou paritaria.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O artigo 14 xa declara como discriminación e, polo tanto, suxeita ás consecuencias propias deste tipo de acto, as represalias por ter participado en calquera acción destinada a impedir un trato discriminatorio propio ou doutra persoa. E o artigo 16 é enunciativo e definitorio do que se considera participación equilibrada.
SINDICATO LABREGO	16	**Principio de composición ou participación equilibrada.** Defínese como "participación equilibrada", que as persoas de cada sexo non superen o 60 % nin sexan menos do 40%, e tería que haber un imperativo para as posicións en listaxes teñan composicións "cremallera",	NON ACEPTADA	Non se considera axeitado a imposición dun sistema de "listas cremallera" posto que, ainda que podan ser adecuadas en casos concretos, poden non selo con carácter xeral, dada a multitude de supostos que poden darse, configurando un sistema menos flexible á hora de conseguir o obxectivo final da composición equilibrada
FADEMUR	17	O **artigo 17** exceptúa a paridade na designación de persoas representantes no Sector Público autonómico de Galicia cando "existan razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas que deberán recollerse na resolución da designación". Non existen razóns que poidan fundamentar a falta de paridade nos organismos públicos, cando teñen que ser exemplifícantes cara a cidadanía e representativos da mesma (tendo en conta que máis da metade da poboación se corresponde co sexo feminino), non hai motivos suficientes para atopar excepción algunha á hora de nomear a unha persoa representante respectando a paridade entre ambos sexos.	NON ACEPTADA	A excepción de razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas para a paridade no sector público autonómico galego corresponde con igual excepción (literalmente igual) que a que se prevé para a Administración Xeral do Estado no art. 54.1 da LO 3/2007. É unha salvedade lóxica pois non sempre é posible a paridade en órganos de composición complexa con membros natos e/ou designados por instancias diversas
CONF ANPAS GALEGAS	18	**Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.** A conciliación non é simplemente o dereito a configurar libremente o tempo das adultas, é fundamentalmente o dereito das crianzas a seren atendidas e coidadas polas súas nais e pais, algo que cremos que debe figurar na lei especificamente. E dende logo, esa debe ser a perspectiva sobre a que se asente unha regulación da conciliación, que entendemos que vai máis aló deste texto legal, pero que si debe estar presente, pois aínda que coincidimos coa necesidade da corresponsabilidade, botamos en falta unha referencia específica á obriga, por parte das persoas ou institucións empregadoras, de facilitar esa conciliación mediante o axuste de horarios laborais en aquelas persoas que teñan necesidades de crianza e atención a menores de idade. Polo que propoñemos unha redacción alternativa: En orde ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal,familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, e do dereito das persoas menores de idade de ser atendidas preferentemente polas súas nais e/ou pais, promoverase a corresponsabilidade a través do reparto equilibrado entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e de coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio por parte destes. Así mesmo, promoverase unha regulación laboral que favoreza que as persoas proxenitoras de menores de idade poidan adaptar o seu horario de traballo ás necesidades reais de atención e coidado das súas fillas e fillos	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA (coas limitacións derivadas do ámbito competencial en materia de regulación laboral)	A CCAA carece de competencias en materia de regulación laboral e a competencia de fomento xa se está a exercer (e así se recolle no anteproxecto, por exemplo no art 99, medidas de benestar laboral e 101, medidas de fomento e apoio económico á conciliación) a través, entre outras medidas, da promoción da racionalización e flexibilización de horarios.

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
ACADAR COGAMI	19	Reformular o Artigo 19. Promoción da igualdade de oportunidades. Engadir referencias á que : Adoptaranse medidas oportunas que sexan precisas para desenvolver a interseccionalidade, respecto das situacións onde se detecte maior vulnerabilidade e/ou en atención á diversidade humana.	NON ACEPTADA	Incorporouse a interseccionalidade e o enfoque interseccional en todos os artigos nos que resulta pertinente (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132). Non se incorporou neste artigo, dada a súa xeneralidade
CONF ANPAS GALEGAS	NOVO	**Promoción da igualdade educativa:** A administración educativa responsabilizarase de que a igualdade real entre homes e mulleres alcance aos contidos das materias impartidas, ás referencias históricas aos logros de homes e mulleres, ás referencias bibliográficas, literarias, e documentais utilizadas na exposición de coñecementos e realización de traballos individuais e de grupo. Igualmente, asegurarase de que os contidos e as dinámicas sexistas sexan especificamente apartados da práctica diaria das aulas mediante a formación concreta do profesorado, as direccións dos centros escolares, e o propio alumnado para que cadaquén e todas sexan garantes do respecto e promoción da igualdade real.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O contido que se propón incluir neste novo artigo xa aparece recollido no texto do anteproxecto: art 45 sobre o curriculo educativo; art. 46 e 48 sobre a formación e art. 47 sobre a erradicación de prexuízos nos centros
ACADAR COGAMI	20	Reformular o Artigo 20. Concepto de xénero. Valorar referencias á cuestión sobre o caso específico das mulleres con discapacidade, e o impacto que xera, non abordar dende o modelo de dereitos humanos e a interseccionalidade ou a diversidade. Aplicarase respecto aos conceptos un enfoque feminista, transversal e respectuoso coa diversidade, que permita coñecer a realidade das mulleres e/ou do sistema sexo-xénero xa que permite comprender as desigualdades e como o xénero pode afectar á vida e ás oportunidades das persoas, ao permitir visibilizar as relacións de poder que xeran discriminación e desigualdade, considerando todos os factores de intersección. A outra cuestión é a relativa á que a obtención de datos e a elaboración de análises xa que actualmente non é axeitada para dar resposta ás discriminacións que afrontan as persoas con discapacidade ao respecto da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade de xénero, atribuíndolle o máis alto grao de efectividade ao dereito á igualdade de trato e oportunidades entre as mulleres e os homes. Por iso, vemos preciso desenvolver no texto desta lei o concepto da IGUALDADE INCLUSIVA. Para contribuír á non discriminación das mulleres con discapacidade ao longo do seu ciclo vital, aplicarase o principio fundamental da igualdade inclusiva. Con este obxectivo desenvolveranse as medidas concretas, axeitadas a cada situación desigual que se detecte, para loitar contra as desigualdades e as barreiras de todo tipo existentes, e aportar todo tipo de recursos de apoio, con independencia do tipo de discapacidade presentada. Neste senso,á hora de adoptar as medidas que promovan a igualdade de oportunidades, impulsarase medidas de acción positiva que se requiran.	NON ACEPTADA	Non se considera oportuno incluír referencias a un colectivo concreto de mulleres na definición de xénero que se recolle no art. 20, que é sinxela, concreta e que ten como finalidade a interpretación do termo xénero no aos meros efectos desta norma Por outra banda, como xa se indicou con anterioridade, xa se contempla e prevé a singularidade das mulleres con discapacidade en varios artigos ao longo do texto do anteproxecto (art. 22, 45, 68, 82, 99, 112 e 126) Por último, o artigo 82.2.f) xa inclúe a consideración dos indicadores de sexo e discapacidade en todos os estudos e investigacións.
CIG	20	Debería mencionarse tamén, que, cando a identidade de xénero non coincide co sexo biolóxico nin se axusta aos roles, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídas que se consideran propias de mulleres ou homes, trátase dunha identidade de xénero non binaria.	NON ACEPTADA	A Lei está dirixida e enfocada especificamente á igualdade entre mulleres e homes, e non se considera oportuno incluir referencias a outras expresións de xénero ou identidades sexuais
FADEMUR	20	Debe incorporar noutro parágrafo o seguinte:“A Xunta de Galicia, entendendo o xénero como un constructo social discriminatorio, promoverá unha estratexia política, mediante esta e outras leis, orientada á abolición do mesmo”.	NON ACEPTADA	Todas as medidas e actuacións recollidas no anteproxecto están enfocadas e dirixidas á eliminación dos estereotipos e roles de xénero e das desigualdades que aínda existen entre mulleres e homes, e así se indica de forma explícita tanto na Exposición de Motivos como no articulado, incorporándoo tamén como un dos criterios de actuacións da Xunta de Galicia (art. 22.2a), polo que non se considera necesario nin oportuno modificar a definición de xénero que aparece no art. 20, que é sinxela, concreta e que ten como finalidade a interpretación do termo xénero no aos meros efectos desta norma
SINDICATO LABREGO	20	**Concepto de xénero.** Realmente a Lei necesitaría un artigo de definicións, como acostuma ser nos primeiros artigos dun texto legal. Para aclarar conceptos como os que xa se comentaron de “mulleres rurais” e “mulleres do mar”. Non ten sentido que a definición de “xénero” (concepto tan relevante dada a temática da lei) apareza perdida no medio do articulado.	NON ACEPTADA	Optouse por dedicar os primeiros artigos do texto a definir os conceptos básicos da igualdade entre mulleres e homes, por consideralo máis axeitado
ACADAR COGAMI	TIT II – NOVO ARTIGO	Engadir novo artigo a incorporar no Título II en relación á transversalidade de xénero con enfoque interseccional, que será aplicable ao resto de disposición recollidas en todo o articulado da lei.	ACEPTADA	Incorporouse no texto a definición de discriminación interseccional. Tamén se inclúe entre os criterios de actuación da Xunta de Galicia que se recollen no artigo 22 e inclúese a interseccionalidade e/ou enfoque interseccional en todos os demais artigos nos que resulta pertinente (art. 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132).
COORD GALEGA ONGD	TIT II – NOVO CAPÍTULO	Incorporar no Título II un novo capítulo que inclúa as actuacións da acción exterior galega. Contido: **“Igualdade de xénero na acción exterior e a cooperación para ao desenvolvemento”** A Xunta de Galicia, no exercicio da súas competencias e a través dos departamentos competentes integrará a perspectiva de xénero na súa acción exterior e nas actuacións de cooperación ao desenvolvemento, mediante a posta en marcha, entre outras posibles, das seguintes medidas: a. Integrar a perspectiva de xénero de xeito sistemático, no exercicio das competencias autonómicas, no deseño, execución e avaliación de estratexias, plans, proxectos e programas vinculados á acción exterior e á cooperación para o desenvolvemento. b. Promover a colaboración permanente e planificada dos departamentos competentes en materia de igualdade e de acción exterior e cooperación para o desenvolvemento. c. Prestar especial atención á protección e promoción da labor das mulleres como defensoras dos Dereitos Humanos e nos procesos de construción da paz a nivel internacional. As mulleres defensoras de dereitos humanos enfróntase a uns riscos engadidos que non afectan aos homes defensores de dereitos. d. Promover que unha parte suficiente dos recursos da acción exterior de Galicia, en particular da Cooperación Galega, se dirixen a iniciativas que teñan como obxectivo prioritario o empoderamento de mulleres e a defensa dos seus dereitos e, tamén, ao fortalecemento institucional das organizacións locais feministas e de mulleres que traballan pola transformación da súa posición nos países socios. e. Promover o fortalecemento institucional dos axentes da Cooperación Galega no enfoque de xénero, que permita mellorar tanto as actuacións externas como as propias prácticas internas. f. Integrar a perspectiva de xénero nas intervencións humanitarias mediante a xeración de capacidades e o empoderamento das mulleres, presentado especial á protección de vítimas de violencia, en particular as superviventes de violencia sexual ou por razóns de xénero nas crises humanitarias e á garantía dos dereitos das mulleres e nenas migrantes, desprazadas e refuxiadas; e, reforzando a participación neste aspecto ás organizacións da sociedade civil e de mulleres do Sur Global cuxa axencia é fundamental na atención nas crises, a prevención de conflitos e construción de paz.	ACEPTADA	Introdúcese un novo capítulo no texto
CIG	TIT II-CAP II	Relativo á linguaxe non sexista, debera facerse alusión tamén a un uso inclusivo da lingua, tanto na definición como no compromiso co seu uso na linguaxe institucional. Así, debería figurar a erradicación do emprego do xénero masculino como universal, e promover termos neutros ou termos inclusivos que visibilicen as mulleres e aludan cando sexa oportuno a outras identidades. Este compromiso debe ir parello a unha revisión e corrección de todos os formularios, aplicacións, publicacións, incluíndo ás estatísticas públicas oficiais (como a EPA), actos públicos, etc.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	As propostas xa están recollidas no texto nos art. 35, erradicación do sexismo na linguaxe institucional, e 37, imaxe pública igualitaria.

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
FADEMUR	TIT II	Partindo de que no Título I se concibe o xénero coma unha construción social discriminatorio ao definilo como "os roles, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídos que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes", o texto debe gardar coherencia con esta delimitación conceptual e coidar as confusións que puidesen producirse entre os termos sexo e xénero, se entendemos o xénero tal e como se expón no artigo 20, non cabe aplicar o "principio de transversalidade da dimensión de xénero" tal e como se expón no Capítulo I do Título II da lei. En calquera caso deberíase falar do "Principio de transversalidade da dimensión de igualdade entre mulleres e homes", do mesmo xeito deberase revisar ao longo de todo o texto este aspecto e a pertinencia ou non na utilización do termo "xénero". Cando no artigo 39 k) se fala de incorporar "indicadores de xénero" débese falar de indicadores de sexo. As enquisas, deben recoller datos sobre o sexo das persoas para analizar por unha banda as discriminacións que sofren as mulleres no conxunto da sociedade e por outra o impacto das políticas de igualdade na redución/erradicación destas discriminacións.	NON ACEPTADA	Pode falarse de "transversalidade da igualdade de trato e oportunidades", pero tamén é común falar de "perspectiva de xénero" (esta denominación aparece na Lei 15/2022), de "enfoque de xénero" (esta denominación aparece na LO 10/2022), ou tamén de "transversalidade de xénero", polo que non hai motivo para cambiar a denominación de "transversalidade de xénero" Por outra banda, non é pertinente o cambio que se propón no art 39k) para utilizar a denominación indicadores de sexo en vez de indicadores de xénero. Os indicadores de xénero defínense como aqueles que permiten medir e avaliar o impacto dos proxectos, programas e accións encamiñados á conseguir a igualdade e a equidade. Mentras que cos datos desagregados por sexo só se obtén información sobre nº de persoas, os indicadores de xénero permiten visibilizar as desigualdades existentes como consecuencia dos roles de xénero. Polo tanto, é imprescindible que nos estudos, estatísticas e investigacións se recompilen tanto os datos desagregados por sexo, como que se utilicen indicadores de xénero.
PUNTO DELAS	TIT II-CAP III	sinalamos que, aínda estando dacordo na necesidade de promover hábitos saudables e vida activa e coincidir en que a dieta é un pilar básico da saúde, bótase en falta unha aposta decidida pola producción local, polos produtos de cercanía e polos mercados locais de alimentos ((onde a maiores a xente se coñece e intercambio falas). Algo que se resume no termo "Soberanía Alimentaria" como dereito dos pobos. Importante ligar e unir saúde con alimentación saudable e nutritiva. E que os mercados locais se manteñan na zona para poder acceder a esa alimentación saudable.	NON PROCEDE	A proposta que se fai refírese a cuestións que non son obxecto desta lei (posta en valor da producción local e dos mercados de proximidade), polo que non procede a súa incorporación no texto
FADEMUR	TIT II-CAP IV	**Capítulo IV do Título II:** "A educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes". aínda que os apartados 1 e 2 xa recollen aspectos referidos ás desigualdades reproducidas nos centros de ensino e sobre a actuación do persoal docente, consideramos axeitado incorporar un terceiro apartado que apele á autoridade educativa que corresponda, que versaría do seguinte xeito: ***47.3** A autoridade educativa, no proceso referido á aprobación de novas* titulacións de ensino non obrigatorio non poderá xustificar a pertinencia ou impertinencia da instauración das mesmas en base a prexuizos sexistas ou roles de xénero, senón que dita xustificación se baseará en criterios estritamente obxectivos e respectando os principios de igualdade entre mulleres e homes consagrados en esta lei e no resto de normativa que verse sobre a materia. Na **sección 3ª** do mesmo capítulo que versa sobre a "Integración da igualdade entre mulleres e homes na educación superior" non se fai alusión directa ás axudas de apoio á etapa predoutoral.Consideramos que esta lei que pretende abordar de xeito integral a igualdade, recolla neste capítulo na súa sección 3ª un mandato firme á Consellería competente en investigación e universidades para que se estableza como liña estratéxica de investigación na concesión de axudas predoutorais e postdoutorais as investigación que teñan en conta o impacto do xénero na sociedade, aquelas que versen sobre políticas de igualdade entre mulleres e homes ou investiguen sobre a historia e teoría feminista.	ACEPTADA	Inclúese un novo punto no artigo 47 coa redacción proposta Respecto da segunda observación, o art 54.b) xa recolle expresamente o apoio (o que non exclúe as axudas) para a realización de proxectos de estudo e investigacións sobre cuestións de xénero
CIG	TITII-CAP IV	se a administración pública galega aposta pola **educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes** debera adoptar medidas exemplarizantes dirixidas a prohibir a segregación por sexos nos colexios concertados, a eliminar o uso e emprego de uniformes diferenciados para nenas e nenos e calquera outra medida dirixida a erradicar o sexismo nas aulas.	NON ACEPTADA	Xa existe unha norma específica (LO 3/2020, do 29 de decembro) que regula estes aspectos.
COLEXIO EDUC SOCIAIS	TITII-CAP IV	Sobre os centros educativos. Comezaremos cuestionando o financiamento con cartos públicos de centros que practican a educación segregada por sexos, asunto que reabriu o debate entorno ao modelo educativo que queremos como sociedade. Ademais, reclamamos a atención sobre a pertinencia de incorporar novos perfís educativos que podan desenvolver un traballo colaborativo xunto co profesorado. Noutras comunidades autónomas como Estremadura ou Canarias, entre outras, a Educación Social na escola é unha realidade, e consideramos positivo a valoración desta alternativa para reforzar o traballo coeducativo e a prevención en materia de violencia de xénero entre a poboación.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Respecto da 1ª parte da alegación xa se contestou anteriormente (sentenza TC 31/2018). E polo que respecta á 2ª suxestión, o art. 46 xa prevé a designación dun perfil específico, con formación en igualdade, que asesore e traballe cos órganos de dirección e coordinación dos centros, co profesorado así como co alumnado e as familias
FADEMUR	TIT II-CAP V	Capítulo V do Título II: "Igualdade de xénero e medios de comunicación".Como xa se explicou ut supra, dada a controversia existente entre os conceptos de sexo e xénero, é preferible que o título do capítulo sexa "Igualdade entre mulleres e homes e medios de comunicación". O artigo 59 versa especificamente sobre a CRTVG, cuxo Consello de Administración é elixido no Parlamento de Galicia a proposta dos grupos políticos representados na cámara. esta lei de igualdade debera recoller unha obriga específica para que o Consello de Administración da CRTVG estea composto de forma paritaria, e que isto conleve que as propostas elaboradas polos partidos políticos sexan escrupulosamente paritarias cando lles corresponda escoller máis de unha persoa.	XA CONTEMPLADA NA NORMA ESPECÍFICA QUE REGULA O ÓRGANO	A Lei 9/2011, de 9 de noviembre, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia, xa recolle no seu artigo 14, relativo á elección e nomeamento do Consello de Administración da CRTVG, que os grupos parlamentarios procurarán, coas súas propostas de designación, o equilibro de xénero.
COLEXIO EDUC SOCIAIS	TIT II-CAP V	No tocante ás Campañas de sensibilización e/ou publicitarias, consideramos a necesidade de que teñan un carácter permanente e anual, sen limitarnos á súa visibilización arredor do 25 de novembro; ademais, entendemos a necesidade de que se dirixan ao conxuntoda cidadanía e non exclusivamente ás mulleres. Igualmente, nesta campañas sería conveniente introducir elementos que desacrediten socialmente aos agresores, amosando un rexeitamento contundente ante quen exerce a violencia como forma de relación. Finalmente, consideramos relevante prestar atención á mocidade e adolescencia como publico diana destas campañas, por atoparse nunha etapa vital de especial vulnerabilidade na construción das identidades e dos vínculos afectivos; para o cal cómpre deseñar tamén pensando nas redes sociais.	ACEPTADA	O anteproxecto non establece limitacións en canto á duración, momento e público obxectivo das campañas que se leven a cabo. Pero modifícase a redacción do art. 59 para facer fincapé nas campañas específicas dirixidas á mocidade
ACADAR COGAMI	22	No artigo 22, en relación a criterios de actuación, engadir: i) A consideración das desvantaxes especialmente sufridas polas mulleres con discapacidade, as nenas e mulleres mozas, as mulleres maduras, as mulleres de etnia xitana ou outras minoritarias, as mulleres inmigrantes e as demais mulleres en situación de discriminación múltiple e/ou interseccional.	ACEPTADA	Introduciuse en todos os artigos nos que resulta pertinente a mención á interseccionalidade, entre eles este art 22 ((art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132)
CONF ANPAS GALEGAS	22.2a	**Significado da transversalidade e criterios de actuación** Así como a comprensión de que a educación dos/as menores, o seu cuidado e benestar é unha responsabilidade social ao que toda a cidadanía debe contribuir.	NON ACEPTADA	Non procede esta modificación nun apartado que versa sobre a eliminación dos prexuízos e estereotipos de xénero e o fomento da corresponsabilidade
REBECA DOMINGUEZ	22.2. E	Significado da transversalidade e criterios de actuación: Na aplicación do **principio de transversalidade** da dimensión de xénero, a Xunta de Galicia establece como criterios da súa actuación: A conciliación do emprego e da vida persoal e familiar das mulleres e dos homes para acadar a corresponsabilidade. A estes efectos, terá en consideración a individualización dos dereitos de conciliación, a continuidade da carreira profesional a través de dereitos de presenza ou de mecanismos que garantan a non ruptura da mesma e eviten a desprofesionalización, así como a protección do exercicio regular dos dereitos de conciliación, e a consideración de que o coidado de fillos e fillas, familiares e persoas achegadas en situación de dependencia que necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes, cumpre unha función social esencial, de xeito que as cargas doméstico-familiares teñan a protección pública adecuada.? Así como nos artigos 100 (medidas de benestar laboral das mulleres) ou no artigo 174.d) (criterios de actuación no emprego público). Suxerimos que se contemple como **medida de conciliación** das mulleres con fillos menores con discapacidade e/ou dependencia recoñecidas, a prioridade á hora de elección de horario (en centros de traballo nos que haxa varios horarios posibles). Dita medida de conciliación non está prevista actualmente en ningunha norma, o cal obriga a moitas mulleres a ter que deixar o seu traballo para poder atender aos seus fillos e fillas con discapacidade e/ou dependencia ao non poder adaptar o seu horario ás necesidades dos seus fillos. Entendemos que ten perfecto encaixe no artigo 22.2.e) :	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA (coas limitacións derivadas do ámbito competencial da CCAA)	No art. 190 xa se establece un dereito preferente á hora de acceder ao teletraballo, no ámbito do emprego público, ás persoas con necesidades de conciliación, pero a CCAA carece de competencias para regular os horarios ou a elección de horarios/xornada. O que sí se recolle no texto, é a labor de fomento da administración cara a conseguir a flexibilización e racionalización de horarios nas empresas, a través de medidas de apoio económico (art. 101)

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
CIG	22.2.i)	consideramos que debería utilizarse un termo inclusivo e substituír a palabra “discapacidade” por “diversidade funcional” e “mulleres maduras” por “mulleres maiores”.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Respecto da proposta para substituír a palabra discapacidade por “diversidade funcional”, esta confronta coa presentada pola Asociación de Mulleres con Discapacidade de Galicia (ACADAR) e pola Confederacion Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI) que piden o contrario (eliminación das referencias á diversidade funcional e substitución por discapacidade). Esta é a opción que se considera axeitada dende o punto de vista normativo, en tanto é a denominación utilizada na lexislación básica actualmente vixente (RDL 1/2013, do 19 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade Acéptase a proposta para cambiar “mulleres maduras” por “mulleres maiores”
SINDICATO LABREGO	26	**Informe sobre o impacto de xénero na elaboración dos regulamentos e plans de especial relevancia.** Non ten sentido que os informes non sexan vinculantes e que, en caso de non aceptarse as consideracións e recomendacións simplemente quedaría reflexado sen ningún tipo de consecuencia.Ten que ser vinculante e ser motivo de anulación.	NON ACEPTADA	A Lei 39/2015 establece con carácter xeral o carácter preceptivo e non vinculante para os informes (e así ocorre tamén, por exemplo, co informe da Asesoría Xurídica)
ACADAR COGAMI	27	En Artigo 27. Informes complementarios de impacto de xénero, é preciso indicar que o citado informe “garantirase que o informe elaborado será elaborado dende a perspectiva interseccional” para que se permita coñecer a incidencia respecto da diversidade. - Do mesmo xeito, o resto de informes de impacto que se recollen na lei tamén o terán que referenciar a aplicación da perspectiva interseccional e a diversidade. - E as referencias á desagregación de datos e/ou indicadores de xénero: sempre se realizará coa perspectiva interseccional e da diversidade, polo que os “indicadores de xénero serán elaborados incorporándose a perspectiva interseccional e a diversidade”.	NON ACEPTADA	O informe de impacto de xénero pretende facer unha avaliación previa sobre os resultados e efectos que a norma, regulamento, plan ou estratexia terá sobre mulleres e homes en relación coa igualdade de oportunidades. E en todo caso, deberá considerar o colectivo ou colectivos específicos de mulleres que, en cada caso, podan verse afectadas, polo que non se considera necesario facer unha mención explícita ao enfoque interseccional, xa que o informe de impacto tamén poderá ter en conta e aplicar outros enfoques diferentes
COLEXIO EDUC SOCIAIS	29	Apartado 1 Fálase de incluír a variable sexo nas estatísticas, algo xa contemplado por lei, pero como encaixa coa linguaxe inclusiva? Apartado a) podería contrapoñerse cos seguintes ou ser innecesario. Apartado 2.Especificar o órgano competente xa que a mesma lei o nomea e especifica as súas funcións.	NON ACEPTADA	Non queda claro a proposta que se fai con respecto ao apartado 1a) do art. 29, toda vez que o que se establece nel é a necesidade de desagregación dos datos por sexo nas estatísticas, enquisas e recollidas de datos. Con respecto á segunda suxestión, por cuestións de técnica normativa, e dada a vocación de permanencia da norma, sempre debe facerse referencia xenérica ao órgano competente, sen usar unha denominación concreta (prevendo posibles modificacións desta no futuro)
SINDICATO LABREGO	30	**Conta satélite da economía**. Quizá non proceda a supeditación contemplada no artigo 30,2º en relación co 30,1º. Se queremos efectivizar o previsto no 30,1º, débese obrigar a facer o inquérito mencionado no 30,2º	NON ACEPTADA	Considérase necesario manter o apartado 2 do artigo, xa que nestes momentos ainda non está desenvolvida a nivel europeo a ferramenta de recollida de datos para facilitar o desenvolvemento desta operación e mellorar a calidade da información
CONF ANPAS GALEGAS	31	**Divulgación de información e apoio directo ás mulleres para a consecución da igualdade** Incluiríamos un novo apartado:Garantir o funcionamento, nos centros escolares de primaria, secundaria e formación profesional, de espazos informativos específicos para o asesoramento e información ás alumnas dos dereitos de igualdade de tratamento, alcance das discriminacións positivas, contención das actuacións sexistas aínda existentes, e fomento de boas prácticas de igualdade nas actividades cotiáns do centro escolar.	NON ACEPTADA	Neste artigo estase a falar de recursos específicos de información, orientación e asesoramento para as mulleres. Nos centros docentes xa está prevista a existencia dunha persoa asesora con formación específica, que se relacionará tanto co equipo directivo, o persoal docente, o alumnado e as familias (artigo 46)
COLEXIO EDUC SOCIAIS	31.1	Apartado 1. É demasiado xenérico. O apartado b), queda especificado máis adiante algunha das formas de apoio e debería nomearse aquí polo menos o artigo onde se especifica	NON ACEPTADA	Nese parágrafo do artigo establécense disposicións xenéricas, e a inclusión de continuas remisións a outros artigos do texto, lonxe de aclarar, dificultaría a lectura e a comprensión
DIEGO MAZAIRA	31	Modificarlo para no discriminar también a los hombres ya que dicho artículo los excluye discriminándolos por su sexo.	NON ACEPTADA	Non pode ser obxecto de debate e discusión que as mulleres, por moito que se teña avanzado, aínda non están en condicións de igualdade cos homes en numerosos ámbitos, e este anteproxecto pretende establecer medidas e instrumentos para a consecución desa efectiva igualdade
ATA	32	*Proponemos también que en el artículo 32 “Alianzas estratéxicas e fomento da colaboración” se incluya la mención expresa a las asociaciones de trabajadores autónomos más representativas tal y como proponemos a continuación: “(…) como as organización sindicais, as asociacións empresariais, os colexios profesionais, asociacións de traballadores autónomos mais representativas e, en especial, fomentarase a colaboración coas asociacións e cos grupos de mulleres.*	ACEPTADA	Modifícase a redacción do art 32
COLEXIO EDUC SOCIAIS	33.2	Está definido nos seguintes artigos que excepto por accións de menor duración será anual e sería bo deixalo reflectido aquí para esixir coherencia.	NON ACEPTADA	Non se entende a mención a unha duración concreta (das actuacións). O que se establece no parágrafo aludido é a previsión de elaboración, coa periodicidade que se determine, dun informe que avalíe todo o conxunto de actuacións que a Xunta de Galicia desenvolva para dar cumprimento ao disposto no texto e acadar a efectividade do principio de igualdade, do que se dará conta ao Parlamento. Pola multiplicidade de actuacións que se levan a cabo considérase máis oportuno establecer a dita periodicidade posteriormente nun regulamento.
COLEXIO EDUC SOCIAIS	34	Está ben que se explique que se busca visibilizar o feminino, o que non queda claro é como facer isto tendo presente a lei estatal por aprobar	NON ACEPTADA	Non se aclara a remisión a unha futura lei estatal. En todo caso, o artigo define qué se considera un uso non sexista da linguaxe, definición que seguiría a ser perfectamente válida con independencia de calquera norma estatal que se aprobase

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
COLEXIO EDUC SOCIAIS	35	Poderían quedar en velar que é o do apartado segundo porque erradicar se se cumpre a lei chegaría por velar polo cumprimento.	NON ACEPTADA	Considérase que se debe manter a redacción xa que no primeiro parágrafo estase a falar da propia Administración Xeral da Xunta de Galicia, de aí o uso do termo "erradicar". O segundo parágrafo refírese ao exercicio da competencia por parte doutras administracións distintas da autonómica
CIG	36	Alén de comprometerse coa erradicación do sexismo, debera facerse mención tamén a unha linguaxe libre de estereotipos de xénero, e respectuosa coa diversidade.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Estes aspectos xa aparecen recollidos nos anteriores artigos 34 e 35
ACADAR COGAMI	38	No Artigo 38. Perspectiva de xénero nas políticas de saúde, indicar ao finalizar o parágrafo,(...) e a situación particular das mulleres sometidas a discriminación múltiple e/ou interseccional. En particular, abordaranse actuacións acordes ao estipulado pola Convención sobre os dereito das persoas con discapacidade de cara a alcanzar o máis alto nivel de saúde sen discriminación por motivos de discapacidade, a partir da dotación de recursos técnicos, materiais e humanos precisos.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Introducidas referencias á interseccionalidade en todos os artigos nos que resulta pertinente. Ademais do arti 28 que se suxire, tamén nos art 22, 23, 29, 34, 45, 52, 82, 83, 85 e 132
DIEGO MAZAIRA	38	Otro artículo que discrimina a los hombres por ser hombres. No se debe discriminar a nadie por su sexo y menos al elaborar leyes	NON ACEPTADA	Contestado na alegación anterior presentada
ACADAR COGAMI	39	No artigo 39, engadir un novo punto: E/ou reformular o apartado i) i) Eliminar as barreiras de acceso das mulleres aos servizos sanitarios, en particular : - a través da educación e da información á cidadanía sobre cuestións de saúde, prestando especial atención á diversidade e promovendo a igualdade inclusiva, tamén na esfera da saúde sexual e reprodutiva. Garantir a accesibilidade universal no acceso aos tratamentos e servizos sanitarios, tendo en conta as posibles barreiras de accesibilidade e que responda aos diversos tipos e necesidades das mulleres con discapacidade, asegurando, de ser preciso, a especialización das equipas profesionais de servizos sanitarios, para que sexan atendidas de acordo a súas necesidades individuais, autonomía, diversidade así como dispoñer os recurso materiais, dispositivos e humanos de apoio, que precisen as persoas con discapacidade, para garantir o acceso aos tratamentos, probas diagnósticas e exploracións, contando con persoal auxiliar especializado e de apoio para facilitar a atención en igualdade de condicións que o resto das persoas. Reforzar os servizos de saúde mental existente, así como incrementar os servizos para responder ás necesidades de atención psicolóxica non cuberta na atención da saúde mental actual, coa perspectiva da diversidade. Implantar medidas que erradiquen barreiras de acceso a tratamentos por dificultades derivados da falta de corresponsabilidade nos coidados, impulsando os servizos de apoio necesarios, así como compromisos dos diversos axentes públicas e/ou privados para garantir o acceso de forma igualitaria aos servizos sanitarios, prestando especial atención ás mulleres con discapacidade no seus distintos roles activos. Impulsar a coordinación entre os sistemas sanitarios, educativos e da investigación e os servizos sociais, impulsando a colaboración coas entidades de pacientes nas que integre a perspectiva de xénero para proporcionar os servizos de saúde específicos que requiran como consecuencia da discapacidade tanto para a detección e intervención como na prevención e mantemento do maior nivel de autonomía e benestar, desenvolver actuacións integrais ante circunstancias de dependencia, cronicidade discapacidade, e/ou outras condicións que provoquen discriminación múltiple e/ou interseccional.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No apartado e) do artigo xa se inclúe unha referencia concreta ás mulleres en situación de maior vulnerabilidade, que inclúe entre outros colectivos, ás mulleres con discapacidade. E no art 82 (específico sobre estas mulleres), tamén se recolle a consideración específica das situacións de discriminación por razón de sexo e discapacidade (aplicable a todos os ámbitos do anteproxecto). O anteproxecto trata de visibilizar en igual medida aos diferentes colectivos de mulleres que poden verse afectadas pola discriminación múltiple ou interseccional.
CIG	39 h)	Debera incluírse tamén o acoso "por razón de xénero" en concordancia co contido do convenio da OIT.	NON ACEPTADA	A terminoloxía que se utiliza no texto é acorde coa normativa autonómica e estatal en materia de igualdade.
ACADAR COGAMI	39.i 44 55.2	O enfoque interseccional é imprescindible para atender a todos os factores de discriminación e garantir os dereitos de todas as persoas.	NON ACEPTADA	Xa se modificou o texto para incorporar referencias á interseccionalidade e ao enfoque interseccional en todos os artigos nos que resulta pertinente (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132)
CONF ANPAS GALEGAS	39	**Actuacións específicas en materia de saúde.** Engadiríamos un novo apartado, non necesariamente a continuación dos existentes: Incorporar nos centros escolares a presenza de persoal de enfermaría, con funcións específicas de atención e formación ao alumnado para a xestión saudábel da súa realidade física, emocional e relacional, valorando e respondendo ás diferenzas específicas entre homes e mulleres; con especial atención ao coñecemento da sexualidade, tanto no que se refire ao respecto á diversidade, como á súa práctica segura, sempre consentida e libre de presións internas e/ou externas, fomentando de xeito temperán a inserción da persoa nunha sexualidade satisfactoria, respectuosa, igualitaria e libre de prexuízos.	NON ACEPTADA	Xa está previsto nos centros educativos un perfil de asesor/a sobre materias relacionadas coa igualdade, tanto para o equipo directivo do centro, docentes, alumnado e familias (art. 46)
COLEXIO EDUC SOCIAIS	39	Apartado c) Engadir dentro do sistema público de saúde. Apartado f) Sería velar por unhas prácticas de medicalización axeitadas a cada persoa. Apartado j)asegurándose de que esta letra "j" non existe en galego, e coidar e revisar a numeración. Fomentar precisa máis concreción. Habería que cambiar por: subvencionar, incentivar, apoiar… Apartado k)Debería pór supervisar que se usan indicadores porque por lei terían que telos.	ACEPTADA PARCIALMENTE	No relativo a proposta para o apartado c), no primeiro parágrafo do artigo xa se especifica que as actuacións se desenvolverán a través do SERGAS. Polo que respecta ao apartado f), considérase que a súa redacción é axeitada e non contradí a proposta que se fai na alegación. Con respecto ao apartado j, sinalar en 1º lugar que, ainda que esta letra non existe en galego, utilízase para evitar descoordinación entre as 2 versións lingüísticas da norma. E en canto ao contido, considérase que o termo "fomentar" xa pode incluír a todos os alternativos que se propoñen. Modificase a redacción do apartado k)
POLA MIUDA	39.C	É precioso desenvolver este punto garantindo que a interrupción voluntaria do embarazo sempre poderá realizarse nun centro público de saúde de Galicia e que en ningún caso se permitirá o acoso ás mulleres que decidan interromper o seu embarazo nin por profesionais do centro de saúde nin por persoas alleas nas inmediacións. Para isto, consideramos necesario crear unha canle de queixas e denuncias específicas para incumprimentos da lei ou situacións de acoso nestes procedementos de interrupción. Esta canle deberá poñerse en coñecemento das mulleres no momento no que acudan por primeira vez ao centro de saúde.	NON ACEPTADA	No primeiro parágrafo do artigo xa se especifica que as actuacións se desenvolverán a través do SERGAS. E, polo que respecto ao resto de cuestións, estes aspectos xa aparecen regulados na LO 4/2022, de 12 de abril, pola que se modifica a LO 10/1995, do 23 de novembro, do Código Penal, para penalizar o acoso ás mulleres que acoden a clínicas para a interrupción voluntaria do embarazo
DIEGO MAZAIRA	39	Otro artículo que discrimina a los hombres por su sexo. Una persona debe tener los mismos derechos y ayudas sin importar su sexo. Vergonzoso el punto e) que excluye a los hombres en situación de vulnerabilidad por ser hombres. El punto G) excluye a las víctimas de violencia de género masculinas por ser hombre. El que halla menos víctimas no es motivo para discriminarlos. En general todo el artículo discrimina específicamente a los hombres. Una ley de igualdad debe ser válida por igual para hombres y mujeres.	NON ACEPTADA	Contestado nas alegacións anteriores presentadas
CIG	40	debería achegarse un **novo apartado e)** relativo á atención sociosanitaria das persoas trans e non binarias, despatoloxizadora, que faga un seguimento da súa situación durante todas as etapas da vida, formando ao persoal sanitario nesta materia, e garantindo así unha atención libre de discriminación, estereotipos e prexuízos.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No artigo xa se recolle a detección e atención, coa debida consideración nos aspectos médicos e na dignidade persoal as diferentes necesidades de saúde de mulleres e homes
COLEXIO EDUC SOCIAIS	40.1 a	No apartado a) todos os exemplos deberían sobrar e colocar unha frase como "todos aqueles que a investigación e a estatística corroboren"	NON ACEPTADA	Na relación de trastornos xa se inclúe a expresión "entre outros", mencionando unicamente aqueles máis habituais, polo que non se considera necesario modificar a redacción
CIG	40.1.b)	Botamos en falta a mención a "durante e despois da menopausia",	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O apartado xa se refire aos problemas de saúde das mulleres "ao longo de toda a vida", o que inclúe a situación concreta da menopausia

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
POLA MIUDA	40.1	É necesario incluír nesta norma a obrigatoriedade de que os profesionais de saúde teñan formación en xénero para poder acceder a unha praza no SERGAS. Esta formación deberá ser coordinada entre a Xunta e asociacións especializadas de diversa índole: VX, vítimas de trata, saúde reprodutiva, etc.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O artigo 184 xa establece que os temarios tanto dos procesos de selección para o ingreso no emprego público como dos procesos de promoción interna, competencia da Administración xeral da Xunta de Galicia, incluirán contidos relativos ao principio de igualdade de mulleres e homes e á prevención e loita contra a violencia de xénero. E, por outra banda, o artigo 184 garante a formación continua do persoal da administración nestas mesmas materias
DIEGO MAZAIRA	40	Habla de actuar sólo en patologías con mayor prevalencia en mujeres. Una ley de igualdad debe actuar en patologías con mayor prevalencia en mujeres y también en las que afecten a los hombres. El punto C) vuelve a discriminar a las víctimas masculinas por ser hombres. Un niño violado debe tener los mismos derechos y protección que una niña violada. Lo mismo para violencia de género y doméstica.	NON ACEPTADA	Idénticos argumentos aos das alegacións anteriores
COLEXIO EDUC SOCIAIS	41	Engadir que tivesen formación específica.	NON ACEPTADA	O Consello Galego de Saúde non é un órgano específico senón que asesora sobre a política sanitaria no seu conxunto. E a Lei xa establece a obriga de incorporar e ter en conta a igualdade de xénero en todas as políticas (art. 22)
SINDICATO LABREGO	43	**Dereito a unha maternidade sen risco**. Corrección gramatical: no artigo 43 substituir “se lle proporcionará” por “proporcionaraselle”.	ACEPTADA	Modificado no artigo
FADEMGA	43	excepto en situacións de risco vital para ***a nai ou o bebé”*** , certamente o termo “a bebé” non está recollido pola RAG, aindaque o seu uso está moi difundido e, contrastado coa propia RAG, non se descarta que nun futuro próximo se incorpore en feminino.Por este motivo, suxerimos que consideren a posibilidade de “...excepto en situacións de risco vital ***para nai ou bebé***” xa que nonvaría o contido pero resulta máis inclusivo dado precisamente a popularidade do termo “a bebé”.	ACEPTADA	Modificado no artigo
CIG	44	Relativo á redes de apoio á muller embarazada, manifestamonos en contra do seu contido e solicitamos a súa retirada. Consideramos que debe prohibirse a inxerencia de ningunha asociación ou colectivo que non sexan os servizos sociosanitarios públicos galegos, recaendo nestes a responsabilidade de asesoramento e coidados. De manterse o artigo, debera incluírse esta advertencia, eliminar a alusión á Lei 5/2010 (que esiximos sexa derrogada), e engadir neste apartado que no caso de que a embarazada decida interromper o seu embarazo, a IVE realizarse na rede pública galega, correspondéndolle a esta a escolla de realizalo con sedación, de ser o caso. Neste artigo botamos en falta unha alusión ás tarefas realizadas polos Centros de Orientación Familiar (que deberían pasar a denominarse Centros de Atención á saúde sexual, afectiva e/ou reprodutiva), así como á aposta do goberno galego pola súa ampliación (tendo en conta a supresión destes ao longo dos anos, a falta de persoal tras a xubilación das e dos seus efectivos, etc). consideramos que debera incluírse un novo artigo onde se recollan accións para mellorar as condicións laborais das mulleres embarazadas	NON ACEPTADA	A Lei garante o apoio ás mulleres nas dúas posibles situacións, que decidan libremente: o artigo 39 no caso da interrupción voluntaria do embarazo, e este artigo no caso de embarazo e maternidade.
COLEXIO EDUC SOCIAIS	44	Ao igual que se fai referencia ao “dereito á maternidade libremente decidida” ou “a decidir culminar o seu embarazo”, debe recollerse o dereito das mulleres ao suposto de Interrupción voluntaria do embarazo e o compromiso da Comunidade autónoma a dotar de todos os recursos necesarios para levalo a cabo con plena seguridade para a súa vida.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Este suposto xa está contemplado no artigo 39c), conforme á lexislación vixente
POLA MIUDA	44	Propoñemos que a información e acceso a este rede sexa facilitada polo servizo de matronas dos centros de saúde públicos, en coordinación cos equipos municipais de traballadoras sociais. As mulleres que queiran informarse e acceder a estas axudas deben poder contactar con esta rede e seguir sendo apoiadas ata que elas o decidan. En ningún caso deberá recaer este cometido en entidades relixiosas ou cuxa ideoloxía prime cuestións éticas e morais sobre a saúde das mulleres e sobre a súa liberdade de de	NON ACEPTADA	O apoio que se preste debe ser tanto dende a vertente social como institucional. A Lei 5/2010, de 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada establece no seu artigo 8 que a Xunta de Galicia facilitará ás mulleres xestantes unha guía de recursos de apoio e asistencia á maternidade. Tamén se establece que a Xunta de Galicia poderá concertar as labores de información, apoio e asistencia previstas en dita lei con entidades privadas sen ánimo de lucro e que se valorará que estas conten con equipos formados por profesionais con formación en calquera das áreas pedagóxicas, psicolóxicas, sociais e educativas.
SINDICATO LABREGO	45	**O currículo regulador da práctica docente no sistema educativo**.No artigo 45 quizá debería recollerse expresamente a non financiación se hai segregación por xéneros nos colexios. Tamén habería que determinar con criterios obxectivos que é “formación específica en educación para a igualdade”.	NON ACEPTADA	Xa existe unha norma específica (LO 3/2020, do 29 de decembro) que regula estes aspectos.
COLEXIO EDUC SOCIAIS	45.2	2. c) Traballar na redacción da lei as denominadas habilidades blandas (vocabulario en positivo): empatía, empoderamento, autonomía, independencia ou como mínimo eliminar a palabra cargas e substituíla por responsabilidades. 2. d) Buscando pór en valor e visibilizar o traballo feminizado debería falarse tamén de incorporar a profesións feminizadas o mesmo tratamento. 2.f) Mudar a expresión “en especial” por un “como” para incorporar todo o universo que inclúe a discriminación múltiple.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Modifícase a redacción do apartado 2c) do artigo, tal e como se propón Respecto da suxestión ao apartado 2d), a proposta xa está contemplada nos art. 139 e 140. E en canto á outra suxestión, non se considera oportuno mudar a redacción do apartado f), xa que se trata de sinalar aqueles colectivos que requiren maior atención, sen que isto implique que deixen de terse en conta a situación doutros que non se mencionan de forma específica.
POLA MIUDA	45.2	42.2 Suxerimos a creación dunha materia especifica en cuestións de xénero e saúde sexual e reprodutiva para a mocidade. Esta materia deberá impartirse en cada etapa escolar (Infantil, Primaria e Secundaria) axustando o contido á etapa socio evolutiva do alumnado. 45. 2.b)É preciso garantir que un mínimo do 50 % do contido curricular se basee nas aportacións que as mulleres fixeron e están a facer na transformación da sociedade.	NON ACEPTADA	Respecto da creación dunha materia específica en cuestións de xénero e saúde sexual e reprodutiva, sinalar que na CCAA xa existe unha materia de libre configuración sobre igualdade de xénero que pode ofertarse nos centros de ESO. Tamén no apartado 3 do art 45 recólle que se fomentará a implantación destes contidos. A 2ª suxestión desbótase por considerar que establecer por lei unha porcentaxe para os contidos curriculares é excesivamente ríxido
ACADAR COGAMI	45.2.f	**EDUCACIÓN**. Abordar como elemento fundamental, **o impulso da formación e educació**n, inclusivas, de modo que no capítulo referido a esta cuestión, Capítulo IV, cando se fala no artigo 45.2. f) da consideración da situación particular das nenas e mulleres con discapacidade, é necesario, que se aplique o enfoque interseccional e se atenda á diversidade con criterios de igualdade e equidade en todas as idades e currículos educativos, prestando especial atención aos recursos destinados á favorecer a transición entre etapas educativas, e entre a etapa educativa e o acceso á inserción laboral.	ACEPTADA	Introducidas referencias á interseccionalidade, non só no art 45, senón en todos os artigos nos que resulta pertinente (art. 22, 23, 29, 34, 38, 52, 82, 83, 85 e 132)
COLEXIO EDUC SOCIAIS	45.3	Non pode ser cando proceda senón sempre polo que a “Consellería fomentará segundo a lexislación...”	ACEPTADA	Modifícase o artigo
CONF ANPAS GALEGAS	45	**O currículo regulador da práctica docente no sistema educativo** Boa parte do que nós propoñemos como novo artigo logo do 19 está recollido neste artigo, o que non implica que non consideremos conveniente que se inclúa o artigo que suxerimos como un principio xeral, aínda que logo se desenvolva no texto. E proponse unha variación na redacción do apartado 3: A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de educación e en colaboración coa consellería con competencias en materia de igualdade ~~fomentará~~ asegurará, cando proceda segundo a lexislación vixente, a implementación polos centros docentes, en exercicio da súa autonomía pedagóxica, de ~~asignaturas~~ materias sobre igualdade de xénero. Independentemente da existencia destas materias curriculares, a consellaría de educación fomentará a incorporación de actividades, dirixidas a todo o alumnado, que presenten dun xeito transversal a perspectiva de igualdade de xénero	ACEPTADA PARCIALMENTE	Modificouse a redacción do artigo en liña coa proposta.
SINDICATO LABREGO	46	**Persoal con formación en educación para a igualdade.** Os labores específicos de asesoramento, coordinación e incluso formación require unha praza específica en lugar dunha designación entre o profesorado que non debe nin pode ter máis carga docente. É preciso que haxa persoal especializado e non sexa unha tarefa complementaria.	ACEPTADA PARCIALMENTE	

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
CONF ANPAS GALEGAS	46	**Persoal con formación en educación para a igualdade. A Lei Orgánica de Educación, LOE, no seu artigo 126.2 establece que :** Unha vez constituído o Consello Escolar do centro, este designará unha persoa que impulse medidas educativas que fomenten a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres. Parécenos, en consecuencia, perigosamente redundante establecer outra persoa responsable de igualdade nun centro escolar, cando xa existe a obriga ineludíbel de nomear no Consello Escolar, que é o órgano de goberno do centro no que participa toda a comunidade educativa, a unha persoa que desenvolverá ese traballo. No que si concordamos é no útil que resultaría utilizar esa figura, que ten que existir obrigatoriamente, pero que non ten ao seu favor neste momento ningún desenvolvemento normativo no que moverse, para darlle un contido real a través desta nova norma. ~~Nos centros docentes públicos designarase, entre o profesorado, .unha persoa que~~, De acordo co que establece o artigo 126.2 da LOE, o Consello Escolar dos centros docentes públicos designará unha persoa que impulse medidas educativas que fomenten a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres. A consellaría de educación disporá os medios necesarios para que esa persoa dispoña de formación específica en educación para a igualdade e, de acordo coas directrices marcadas por esta normativa e as instrucións do Consello Escolar ~~baixo a dirección do centro,~~ asesore aos órganos colexiados de goberno e de coordinación docente, ao equipo directivo, aos departamentos e aos profesores e profesoras de xeito individual. Tamén se poderá relacionar directamente co alumnado e coas familias para tratar temas relacionados co cumprimento da súa función. Dita persoa desenvolverá esta función en estreita colaboración e coordinación co departamento de orientación, e proporá o plan de igualdade para o centro educativo que deberá ser presentado e debatido co alumnado, claustro e consello escolar e aprobado en consello escolar formando parte do Proxecto educativo de cada centro, e incluíndose como anexo da Programación xeral anual. Esta persoa contará coa redución horaria que lle permita levar a cabo estas funcións.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Modifícase a redacción do artigo
COLEXIO EDUC SOCIAIS	46	Especificar a formación mínima desta persoa porque debería esixírselle unha formación similar ao resto do persoal funcionario. Facer constar no artigo o número de horas, ao igual que aparece no artigo de formación exixida ao persoal das administracións públicas galegas.	ACEPTADA PARCIALMENTE	
POLA MIUDA	46	46.1 Propoñemos concretar e especificar esa formación, pois actualmente toda persoa funcionaria pública no Ensino ten esa formación que é moi ambigua, pouco profunda e en absoluto actualizada. 46.2 Propoñemos que non se designe, senón que se cree un grupo de traballo específico en cada centro (tamén nos concertados, nos que neste artigo se di que só se propoñería) con persoas en continua formación específica e que sexa un referente ao que acudir familias, alumnado e profesorado en cuestións de identidade sexual, igualdade, educación emocional e sexual, etc.	ACEPTADA PARCIALMENTE	
ACADAR COGAMI	46, 52, 54, 57, 58	Respecto do artigo 46 relativo á formación en educación para a igualdade, ou ás referencias á dito aspecto en calquera dos niveis educativos (artigo 52, 54, 57, 58) é necesario que se incorpore referencias á formación en materia de xénero e discapacidade con perspectiva interseccional e que dito persoal se relacione e vencelle aos equipos de orientación educativa e aos servizos de orientación do centro educativo, para realizar unha mellor identificación das discriminacións e barreiras existentes, coa perspectiva da diversidade.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Introducidas referencias á interseccionalidade en todos os artigos nos que resulta pertinente (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132)
CIG	47	Relativo á erradicación de prexuízos nos centros docentes, debera incluír unha alusión á diversidade e por tanto facer referencia tamén a unha educación igualitaria, que garanta a atención á diversidade con recursos profesionais suficientes e cunha redución da ratio nas aulas, especialmente cando haxa alumando con NEAE nelas. Alén disto, debera facer mención á promoción dun ensino laico e de calidade que integre a dignificación e o recoñecemento das diferentes opcións sexuais e a diversidade familiar	NON PROCEDE	Nin a ratio das aulas nin a laicidade ou non do ensino teñen relación co artigo, que trata da erradicación de prexuízos e estereotipos de xénero, en todos os casos e con independencia do tipo de ensino (laico ou non)
CONF ANPAS GALEGAS	47	**Erradicación de prexuízos nos centros docentes.** Facemos unha consideración ao artigo: boa parte dos problemas de igualdade nos centros escolares proveñen dunha transmisión errónea de estereotipos por parte do profesorado, mentres imparten aulas, non dun xeito intencionado, que tamén pero en moito menor grao, senón como simple consecuencia de ser parte dunha sociedade que ten asumidos estes estereotipos. Non se fai ningún favor á igualdade real se este artigo se redacta, tal e como está, incidindo exclusivamente nos prexuízos ou condutas "do alumnado", así que propoñemos a inclusión dun terceiro parágrafo que faga referencia ao especial coidado que deben ter as persoas docentes para erradicar, durante as súas clases, calquera referencia a estereotipos de xénero que poida fomentar a existencia de prexuízos tópicos entre persoas. Por outra parte, na finalización do segundo apartado do artigo, cambiariamos a última palabra …aplicarán activamente principios pedagóxicos de respecto á identidade e á imaxe das ~~mulleres~~ persoas. (Neste caso, porque entendemos que o termo "mulleres" aquí é innecesariamente restritivo.	ACEPTADA	O artigo non incide exclusivamente sobre condutas do alumnado, pero cámbiase a redacción para unha maior claridade. Tamén se acepta a suxestión respecto a cambiar no apartado 2 "mulleres" por "persoas"
CONF ANPAS GALEGAS	48	Formación do profesorado. Engadiríamos ao artigo o que figura en vermello A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de educación, incluirá nos Plans de formación permanente para o profesorado como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero, e deseñará cursos específicos de formación sobre educación en igualdade. Esta materia será obrigatoria para o profesorado, e garantirase a súa participación con carácter, como mínimo, quinquenal; procurando non só a súa formación senón a súa actualización permanente na mesma. Especificamente, o profesorado que pertenza ao departamento de orientación recibirá, anualmente, formación específica sobre igualdade, para asegurar a súa constante actualización, de acordo coa necesidade que provén do seu transcendental traballo nese eido.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Modifícase a redacción do artigo para incluír unha referencia á actualización permanente da formación en igualdade
COLEXIO EDUC SOCIAIS	49	Sendo unha profesión feminizada debería especificarse, como para as empresas do terceiro sector e outras a porcentaxe de representación en función do número de traballadoras e traballadores existentes porque senón estariamos infrarrepresentadas.	NON ACEPTADA	O artigo pretende acadar unha composición equilibrada, tanto nos órganos de goberno dos centros como de coordinación docente, e non de superioridade dun sexo sobre o outro
POLA MIUDA	49	Fálase de composición equilibrada de homes e mulleres en todos os equipos dos centros docentes. Cuestión inviable na realidade do ensino deste país, onde a maioría de mulleres é obvia.	NON ACEPTADA	O artigo pretende acadar unha composición equilibrada, tanto nos órganos de goberno dos centros como de coordinación docente, e non de superioridade dun sexo sobre o outro
ACADAR COGAMI	51	Artigo 51. Inspección educativa, na que será obrigatorio que conten con formación específica sobre igualdade interseccional, xénero e discapacidade. Resulta fundamental contar cun efectivo funcionamento da inspección educativa ao respecto da igualdade para que o asesoramento, a supervisión e avaliación dos centros docentes, sexa acorde co establecido nesta lei. **E é preciso desenvolver un novo Artigo, que faga referencia á igualdade de xénero e atención á diversidade,**	ACEPTADA	Cámbiase a redacción do artigo incorporando un novo parágrafo
CONF ANPAS GALEGAS	51	Inspección educativa Engadiríamos o que está en vermello Os ~~servicios~~ servizos de inspección educativa asesorarán, supervisarán, ~~evaluarán~~ avaliarán e velarán polo cumprimento da educación en igualdade, tanto en relación cos centros docentes públicos, como nos concertados e privados.Especificamente, comprobarán a efectiva actuación das persoas responsables en igualdade no centro educativo, de acordo co establecido nesta Lei.	ACEPTADA	Cámbiase a redacción do artigo incorporando un novo parágrafo
POLA MIUDA	51	Suxerimos que o persoal do servizo de inspección educativa acredite formación especifica en cuestións de xénero para ter a capacidade de facer cumprir todos os puntos do capítulo IV.	ACEPTADA	Cámbiase a redacción do artigo incorporando un novo parágrafo
CONF ANPAS GALEGAS	53	Fomento das vocacións profesionais non estereotipadas Para os efectos de fomentar as vocacións naquelas áreas de estudos de formación profesional nas que exista infrarrepresentación por razón de sexo e, en especial, nas relacionadas coas ciencias, a técnica, a enxeñería, as matemáticas, ou relativas ás tecnoloxías da información e da comunicación, a Xunta de Galicia, a través da consellería competente en cada caso establecerá programas específicos de fomento de vocacións non estereotipadas, dentro dos que poderían figurar dun xeito non exclusivo ~~poderá establecer~~ axudas, bolsas ou premios que atendan á satisfacción de tal fin. En calquera caso, o peso específico das axudas, bolsas ou premios dentro da programación destinada ao fomento destes valores, debe ser moi inferior aos proxectos educativos realizados.	ACEPTADA	Modifícase a redacción do artigo
CONF ANPAS GALEGAS	54	Perspectiva de xénero na universidade e na investigación Pensamos que o apartado f) pode chamar a engano na súa redacción, e suxerir o contrario do que entendemos que pretende, polo que engadiríamos o que figura en vermello (á parte da corrección ortográfica de "desfrute") f) Garantir que os períodos de tempo dedicado polo persoal docente e investigador ao ~~desfrute~~ goce de permisos e reducións de xornada por razóns de conciliación ou coidado de menores, familiares ou persoas dependentes, non repercutan negativamente na súa formación e na súa carreira docente e investigadora.	ACEPTADA	Modifícase a redacción do artigo
CEG	54.g)	**Perspectiva de xénero na universidade e na investigación.** Debería integrarse neste precepto a promoción da convalidación de créditos de libre disposición ao alumnado nos grados universitarios das Universidades galegas como forma de promover a integración da perspectiva de xénero na educación superior (nalgunha universidade xa existen, pero con créditos propios, non homologables...).	ACEPTADA	Modifícase a redacción
COLEXIO EDUC SOCIAIS	54	Para poñer atención á formación inicial das profesionais universitarias/os galegas/as, das Universidades de Vigo, A Coruña e Santiago, consideramos necesario contar cunha materia obrigatoria sobre xénero e igualdade nos plans de estudos ao longo dos catro anos de formación en cada unha das especialidades universitarias, comezando coas carreiras con estudos conducentes a profesións educativas, sociais e da saúde. Apartado g) A integración debería especificarse que fose transversalmente dentro de toda materia e currículo. Apartado h) Fomentar o mesmo para fomentar as vocacións masculinas nas carreiras feminizadas	NON ACEPTADA	Débese respectar a autonomía das universidades e a aprobación dos plans de estudo das ensinanzas superiores corresponde aos órganos de goberno destas. Polo que se refire á integración transversal que se suxire para o apartado g), este xa a recolle tanto para programas, contidos docentes, manuais e libros de estudo. E o apartado h) o que trata é de favorecer as medidas de discriminación positiva naqueles ámbitos nos que as mulleres están claramente infrarrepresentadas
SINDICATO ABREGO	55	**Universidades públicas de Galicia.** No punto 2, h) sinálase que deben "Dotarse de protocolos e establecer medidas de cooperación interinstitucional para a detección precoz da violencia de xénero e de apoio ante calquera das formas de violencia definidas na lexislación galega".Coincidimos na importancia deste artigo e consideramos que ten que reflexarse en todos os centros de formación e niveis educativos, non só nas universidades, centros e institucións de investigación galegos.	ACEPTADA	Incorpórase un novo apartado (3) no art 47

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
CONF ANPAS GALEGAS	55	Universidades públicas de Galicia No apartado 2.a) modificariamos. 2. A tales efectos, as universidades e os centros e institucións de investigación galegos deben: a) Garantir o acceso á ensinanza universitaria e á investigación de ~~mulleres~~ persoas con diversidade funcional e o fomento das novas tecnoloxías que faciliten a súa integración. Novamente, pensamos que neste caso o acceso de persoas con diversidade funcional é un valor universal, e que non se xustifica a discriminación positiva.	NON ACEPTADA	Concordamos en que o acceso das persoas con diversidade funcional é un valor universal, o que non obsta para establecer medidas de discriminación positiva cara as mulleres deste colectivo
COLEXIO EDUC SOCIAIS	55.2. k	Utilizar unha soa denominación para este organismo, no caso contrario diluímos o efecto da súa creación.	NON ACEPTADA	Débese respectar a autonomía e autoorganización das universidades para dotarse dun organismo de igualdade, dado que o importante non é a súa denominación, senón o propio funcionamento.
COLEXIO EDUC SOCIAIS	56.2	O último paragrafo sobra, nas bases ten que constar e senón impúgnanse pero incluír este paragrafo abre unha porta a manter as cousas como están.	ACEPTADA	Elimínase o último parágrafo do artigo
COLEXIO EDUC SOCIAIS	CAP IV SECCIÓN 4ª	O título é máis correcto se recolle: Educación non regrada, formal e non formal.	ACEPTADA	Cámbiase a denominación da Sección
SINDICATO LABREGO	59	**Corporación de Radio e Televisión de Galicia.** Quizá faltaría á paridade na visibilización (estou pensando en presentadores/as). De cara a sociedade, si é máis visíbel que a paridade nos órganos directivos.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O apartado f) do artigo xa fala de "programas realizados **por** e para mulleres"
CIG	61,62	Relativo aos **medios de comunicación** participados e subvencionados pola Xunta de Galicia debería recollerse como requisito o emprego dunha linguaxe inclusiva e dunhas imaxes non estereotipadas nin sexistas, etc No caso dos medios de comunicación privados, recollidos no artigo 62, solicitamos que se inclúa que o departamento de igualdade da administración pública galega encargarase de emitir un escrito instando á corrección da linguaxe/contido/imaxes.	NON ACEPTADA	A redacción é coherente co art 12 da Lei 13/2022, de 7 de xullo, Xeral de Comunicación Audiovisual e, por outra, o art 208 que regula o Observatorio da Imaxe da Muller, establece entre as súas competencias tanto a recollida de queixas da cidadanía como a actuación fronte aos emisores de mensaxes discriminatorias
COLEXIO EDUC SOCIAIS	71-72A-72C (nova num: 72, 73a) e 73c)	No primeiro redacta de existir fenda e no segundo dánno por feito Apartado c) Sobraría "para todas as mulleres"	ACEPTADA	Modifícase a redacción
POLA MIUDA	72A (73a)	Solicitamos modificar radicalmente a redacción, xa que isto non é un tema de "conciencia" senón de estereotipos. Uns estereotipos reforzados polo sistema educativo e que en ningún caso pasan por fomentar conciencia ninguna, senón por formar a docentes en xénero e aprenderlles ás nosas crianzas que poden chegar onde queiran e interesarse polo que consideren.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
CEG	72 b) (73b)	**Emprego e trabado dixital en perspectiva de xénero.** Neste artigo establécese unha cota de reserva da metade das prazas a favor das mulleres en todas as actividades de formación profesional para o emprego, públicas ou privadas subvencionadas, para formar en habilidades dixitais.Suxestión: debería preverse a posibilidade de acceso á quenda reservada por parte de homes cando non houbese suficientes solicitudes de participación das mulleres.	ACEPTADA	Modifícase o artigo para incluir a suxestión
CIG	73 (74)	Contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e a comunicación debería reformularse, e alén de poder acudir aos CIM, debera recollerse a posibilidade de artellar unha canle telemática de denuncias que garanta unha actuación por parte dos poderes públicos instando á retirada ou corrección dos contidos. Neste senso, podería empregarse o Observatorio da imaxe da Mulle **r**, contemplado no artigo 206 da lei.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No artigo recóllese que a presentación poderá facerse a través dos CIM, pero sen excluír ou limitar que se faga a través doutras canles ou outros xeitos de presentación. Así, por exemplo, o art 208 que regula o Observatorio da Imaxe da Muller, establece entre as súas competencias tanto a recollida de queixas da cidadanía como a actuación fronte aos emisores de mensaxes discriminatorias
FADEMUR	73 (74)	A participación dos CIMS no asesoramento ante casos de contidos sexistas nas TICs. Tendo en conta que a labor fundamental dos Centros de Información á Muller debe ser a intervención global dirixida ás mulleres cara a consecución da igualdade efectiva entre sexos, consideramos que o máis axeitado é que o asesoramento sobre sexismo nas tics debe ser prestado por outro instrumento adicado á imaxe e ás tics.Sería un instrumento que iría máis aló das tics, que incluiría a publicidade eso medios de comunicación, e que ten un encaixe perfecto dentro do Observatorio Galego contra a Violencia de Xénero. Da propia redacción do artigo enténdese que calquera persoa podería acudir ao CIM a solicitar este tipo de asesoramento, polo que de levarse á práctica nestes termos estaríamos desvirtuando a propia finalidade dos CIMS que é a atención ás mulleres . Os CIMS non se deben converter nun Servizo de Asesoramento Integral para toda a poboación, senon que deben manter o fundamento para o que se crearon que é a atención ás mulleres.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
SINDICATO LABREGO	73 (74)	**Contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e a comunicación.** Quizá sobre a palabra "directas". Porque non as indirectas se é demostrábel o perxuizo?	NON ACEPTADA	Considérase que a redacción é coherente co que se pretende
POLA MIUDA	73 (74)	Solicitamos a creación dunha canle específica de denuncias destas vulneracións da intimidade sen que sexa necesario acudir ao CIM, esta canle debe difundirse dende a Administración e nela deben traballar profesionais especializadas neste tipo de delitos.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No artigo recóllese que a presentación poderá facerse a través dos CIM, pero sen excluír ou limitar que se faga a través doutras canles ou outros xeitos de presentación. Así, por exemplo, o art 208 que regula o Observatorio da Imaxe da Muller, establece entre as súas competencias tanto a recollida de queixas da cidadanía como a actuación fronte aos emisores de mensaxes discriminatorias
CIG	75 (76)	Debera recoller unha revisión ou supervisión dos contidos da produción cultural, artística e intelectual, asegurando que a programación é adecuada e respectuosa cos valores de igualdade e libre de estereotipos.	NON ACEPTADA	O artigo xa garante a aplicación transversal do principio de igualdade. A supervisión que se pretende é inviable e atentaría contra o dereito á liberdade artística recoñecido no art 20 da Constitución
FADEMUR	75.1 (76.1)	**Capítulo IX do Título II: "Actividades culturais, artísticas, deportivas e de lecer"** o **artigo 75.1.a** dispón que se actuará polo "fortalecemento das accións de visibilización das cuestións de xénero nos fondos documentais e artísticos das institucións de Galicia, cando en realidade, se a intención da redacción é por en valor a contribución histórica da muller á cultura deberase especificar do seguinte xeito: ***75.1a)*** *Fortalecemento das accións de visbilización das contribucións das* mulleres no ámbito cultural a través dos fondos documentais e artísticos das institución de Galicia.Falar de "cuestións de xénero" como fai o artigo orixinal pode facer que o artigo perda o espírito e a utilidade que de facto se debera observar neste texto, que é a promoción integral da igualdade entre mulleres e homes.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
FADEMUR	77 (78)	o **artigo 77.1** que versa sobre a composición equilibrada de mulleres e homes nos "Xurados para a concesión de distincións, premios ou bolsas e para a adquisición de fondos culturais ou artísticos" disponse somentes que se "procurará" dito equilibrio de ambos sexos nos tribunais. Dito **artigo 77** debe ser máis contundente e debese obrigas, ou garantir a presenza equilibrada nos tribunais de homes e de mulleres, máxime cando estes tribunais contan coa importante tarefa de xestionar recursos públicos (concesión de bolsas, reparto de fondos culturais…).En definitiva, proponse a seguinte redacción: ***Artigo 77.1.*** *Na composición dos xurados designados para a concesión de distincións, premios ou bolsas par actividades culturais, artísticas, deportivas ou de calquera outro tipo promovidas ou subvencionadas pola Administración Xeral da Xunta de Galicia ou polo seu Sector Público, será obrigatoria, en base a esta lei, a presenza equilibrada de mulleres e homes.*	NON ACEPTADA	Considérase que manter o termo "procurará "é unha salvedade lóxica pois non sempre é posible acadar unha composición equilibrada en órganos de composición complexa con membros nomeados por razón do cargo e/ou designados por instancias diversas
CIG	NOVO	Propoñemos un novo **artigo antes do 79**, dirixido a promover o emprego dunha linguaxe inclusiva, desterrando o masculino como xenérico dos documentos, comunicacións e publicacións que se fagan relativas á práctica deportiva, e favorecendo a visibilización das mulleres e nenas no deporte.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O anteproxecto xa conta con artigos específicos sobre a erradicación do sexismo na linguaxe institucional e social (art. 35 e 36)

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
CIG	79 (80)	Botamos en falta un réxime de sancións dirixido ás federacións e/ou asociacións que toleren ou non eliminen este tipo de condutas.	NON ACEPTADA	Non é procedente a inclusión neste anteproxecto dun réxime sancionador aplicable ao ámbito deportivo cando existe unha norma específica (Lei 3/2012, do 2 de abril, do deporte de Galicia)
COLEXIO EDUC SOCIAIS	80 (81)	Volve a incidir sobre a responsabilidade das mulleres na súa seguridade nas actividades de lecer. Sobraría dende "en particular..." ata o final.	NON ACEPTADA	No artigo non se está a responsabilizar ás mulleres, pola contra, responsabilízase á administración de garantir que os espazos sexan seguros e libres de violencia
CIG	81 (82)	Solicitamos que se modifique o termo "discapacidade" por "diversidade funcional" e que os indicadores incluídos nos estudos, informes e enquisas sexan de "xénero" e non de "sexo", en consonancia co convenio da OIT.	NON ACEPTADA	Respecto da proposta para substituír a palabra discapacidade por "diversidade funcional", esta confronta coa presentada pola Asociación de Mulleres con Discapacidade de Galicia (ACADAR) e pola Confederacion Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI) que piden o contrario (eliminación das referencias á diversidade funcional e substitución por discapacidade). Esta é a opción que se considera axeitada dende o punto de vista normativo, en tanto é a denominación utilizada na lexislación básica actualmente vixente (RDL 1/2013, do 19 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade. Tamén resulta pertinente manter indicadores de sexo e xénero, xa que non se refiren á recollida do mesmo tipo de datos, tal e como xa se explicou na contestación a outra das alegacións.
ACADAR COGAMI	81 (82)	En relación ao Artigo 81, que é o principal artigo no que se recollen referencias ás mulleres con discapacidade, valoramos preciso a súa reformulación, engadindo novas referencias a: referencias á interseccionalidade para evitar confundir cos termos de "discriminación sexista múltiple". Respecto da colectividade de persoas con discapacidade, e en particular, as mulleres con discapacidade (en calquera das etapas vitais e idade), un factor esencial de discriminación que xera maior desigualdade de trato en calquera ámbito, incluído respecto ás actuacións da Administración Xeral e do Sector Público, é o capacitismo, de maneira que, se non se realiza unha abordaxe interseccional, a resposta e compromisos derivados desta Lei e no ámbito de aplicación da mesma respecto ás mulleres con discapacidade no eido da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade de xénero, non se garantirán. Por iso, o texto desta lei non pode quedar só nas referencias á dobre discriminación xénero e discapacidade, xa que se estaría invisibilizando varias realidades que son xerme das situacións de desigualdade e discriminación que vemos a diario respecto das mulleres con discapacidade. É fundamental indicar que: As políticas públicas terán en conta ás mulleres con discapacidade de acordo a súa discriminación interseccional e o efecto multiplicador de exclusión, e non simplemente tendo en conta a discapacidade ou o feito de ser muller como factores illados e sen relación entre si. E posto que non se recolle, incluír novas medidas en ámbitos tan importantes, como a loita contra todo o tipo de violencia, o emprego, ou á educación inclusiva, ou os servizos sociais, entre outros, xa que constitúen parte das áreas nas que as mulleres con discapacidade atopan máis barreiras, obstáculos e discriminacións, e que arrastran a desigualdade no resto de ámbitos e ante o resto dos dereitos. Entre outros poden ser. Combater a violencia machista existente e prestar atención garantista aos dereitos das mulleres con discapacidade, aplicando unha abordaxe interseccional da perspectiva de xénero dende o marco de actuación que desenvolva Galicia, respecto a esta materia. Garantir en Galicia a loita contra o capacitismo, e polo tanto, incorporar nesta Lei a perspectiva interseccional como ferramenta para abordar os prexuízos e estereotipos de xénero que interseccionan en todos os ámbitos que se desenvolve, e polo tanto, se instaure como ferramenta, metodoloxía e principio obrigatorio na aplicación das políticas que se adoptan ao respecto, e contando coa participación das entidades de persoas con discapacidade, de mulleres con discapacidade en particular, etc **Proposta de redacción de artigo con cambios** Novos puntos a incluír: Abordar e garantir o desenvolvemento de actuacións específicas para asegurar a valoración das persoas coidadoras e a integración da perspectiva de xénero na atención ás persoas en situación de dependencia, e/ou discapacidade. Abordar medidas e actuacións favorables ás mulleres con discapacidade, e polo tanto, impulsar medidas e actuacións no ámbito da atención á diversidade, no ámbito do emprego, as relación laborais, ás condicións de traballo, os dereitos laborais e a conciliación, así como calquera outra área de actividade económica, autoemprego e emprendemento, que recolle esta lei. Actualmente existen convocatorias de axudas, por exemplo, no eido das novas oportunidades para as persoas traballadoras autónomas, que non incorporan as medidas de acción positiva para mulleres con discapacidade, e os bonos son homoxéneos, polo que será preciso incluír medidas para atención á diversidade. Neste senso á Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, o IGAPE así como outros organismos competentes no eido do emprego, ás relacións laborais, o emprendemento, ou o traballo autónomo, impulsarán a igualdade inclusiva de xénero, apostando pola abordaxe interseccional e implementando medidas de acción positiva vencelladas á situacións de maior vulnerabilidade, como a discapacidade, entre outros factores, incrementando importes, adoptando medidas específicas para a inclusión, garantías de accesibilidade e axustes razoables, etc...	ACEPTADA PARCIALMENTE	Introducíronse referencias á interseccionalidade en todos os artigos nos que resulta pertinente (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132). Polo que se refire á segunda parte da proposta relativa á inclusión de novos puntos no artigo, ou ben xa existen no anteproxecto artigos específicos (como os relativos á posta en valor dos traballos de coidado así como á formación do persoal ao servizo da administración), ou ben o que se pide é demasiado xenérico, ou ben se corresponden con contidos máis propios doutras leis autonómicas. Por outra banda, na Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, aparte das convocatorias de axudas/subvencións específicas dirixidas á promoción do emprego das persoas con discapacidade, xa existen outras nas que se incrementa a intensidade da axuda para o caso de mulleres e/ou discapacidade.
FADEMUR	81.1 (82.1)	**artigo 81.1** apréciase un erro na redacción, posto que se fala de que "garantiran a igualdade ao dereito de trato" cando se debería dicir "garantirán o dereito á igualdade de trato". No resto da redacción do artigo, en sendos apartados vólvese a intercambiar os termos sexo e xénero como se fosen sinónimos o que, dende esta parte, considerase un erro polos motivos xa explicitados ut supra.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
FADEMGA	81.2a (82.2a)	.Nas campañas de información e difusión dos dereitos das persoas con discapacidade ***sempre*** se incorporará a mullerescon discapacidade que sirvan como ***efect*****i*****vos modelos*** de mulleres autónomas e independentes." A nosa suxestión é : "A información e difusión dos dereitos das mulleres e nenas con discapacidade para que poidan tomar as súaspropias decisións. A tales efectos, nas campañas de información e difusión dos dereitos das persoas con discapacidade sempre seincorporará a mulleres con discapacidade***, respectando a variedade de grados de independencia, de maneira que sexan referentemo*****t****i****vador para o total dela,s evitando exclusións."***	ACEPTADA	Modifícase a redacción
COLEXIO EDUC SOCIAIS	81 (82)	Mudar o título por Mulleres con diversidade funcional e revisar e modificar en todo o articulado da Lei.	NON ACEPTADA	Xa contestada alegación similar
CIG	82 (83)	botamos en falta medidas dirixidas a reducir a fenda que sofren as galegas nas pensións e no que ten que ver co acceso a outras prestacións e *conómicas de carácter contributivo*, dada a situación de pobreza que sofren en maior medida ca os varóns galegos. Tampouco se define o que consideramos por "mulleres maiores" dado que neste aspecto poden estar encadradas mulleres que pola súa idade teñen dificultades de inserción laboral, mais non entran na categoría de persoas maiores (maiores de 52 anos, por exemplo).	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Por unha banda, no artigo 69 do anteproxecto xa se establece que as medidas que adopte a Xunta de Galicia para loitar contra a pobreza, terán en conta o impacto sobre as mulleres e, especialmente as mulleres maiores. Tamén se recollen noutros artigos medidas de mellora das condicións laborais das mulleres así como medidas de fomento da corresponsabilidade, que repercutirán de forma positiva nos períodos de cotización das mulleres e, polo tanto, no importe das pensións. Respecto da outra suxestión, non se considera necesario establecer unha definición distinta da utilizada noutras normas
SINDICATO LABREGO	83 (84)	**Protección das mulleres menores de idade.** Neste artigo, equipárase "menor de idade" con "nena". E, a definición legal de "nena/o", a equiparación que parece establecerse tal vez sexa impropia.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
CIG	84 (85)	Consideramos que debera modificarse o contido e a terminoloxía empregada, e facer mención no epígrafe ás "mulleres lesbianas, bisexuais, trans ou cunha identidade ou expresión de xénero disidente", e máis que instar ás organizacións sindicais e asociacións empresariais a previr situacións de discriminación múltiple, realizar cantas accións considere oportuna a administración pública galega para evitar e erradicar este tipo de comportamentos no ámbito das súas competencias (o cal afecta a estas entidades, vía actuación da Inspeción de traballo, ISSGA, AGA, etc,)	ACEPTADA PARCIALMENTE	Non se inclúe a expresión "xénero disidente", xa que non é un termo recoñecido normativamente. Pero modifícase a redacción do artigo para incorporar o resto das suxestións.
SINDICATO LABREGO	84 (85)	**Mulleres con orientación homosexual ou bisexual e mulleres transexuais e transxénero.** O 2º párrafo parece centrarse todo no tema laboral; quizá a dimensión debera ser máis ampla.	ACEPTADA	Modifícase a redacción

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
FADEMUR	85-86-87 (86-87-88)	**artigos 85, 86 e 87** que aluden ás especiais características das mulleres pertencentes a etnias minoritarias, inmigrantes, refuxiadas ou solicitantes de protección internacional, o Anteproxecto só fai unha declaración de intencións sen concretar que tipoloxía de medidas se deben adoptar para contribuír ás múltiples discriminacións que sofren estas mulleres, cando menos a lei debe establecer uns criterios específicos que a normativa de desenvolvemento debera ter en conta á hora de especificar as propostas concretas para a erradicación de estas discriminacións múltiples.	NON ACEPTADA	Neses artigos trátase de visibilizar os distintos colectivos que poden sufrir discriminación múltiple, sen que sexa necesario recoller nesta norma todas as medidas específicas para cada un deles que poderán ser incluídas e desenvolvidas despois en regulamentos, plans estratéxicos concretos ou noutras normas específicas.
COORD GALEGA ONGD	86 (87)	**Achegas vinculadas cos artigos: 84. Mulleres con orientación homosexual ou bisexual e mulleres transexuais e transxénero; Artigo 85. Mulleres de etnias minoritarias; Artigo 86. Mulleres inmigrantes:** Proposta: 1. A Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, garantirán a igualdade de oportunidades e ao dereito de trato das mulleres e nenas migrantes. Serán obxecto de especial tratamento, dende un enfoque interseccional, as situacións de discriminación múltiple por mor de sexo e orixe, na consideración de que a confluencia de ambos factores de discriminación ten un efecto exponencial na situación de desigualdade. 2. En aplicación da transversalidade co dobre enfoque de xénero e orixe enunciada no apartado anterior, a Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia implementarán, en particular, as seguintes medidas no exercicio de todas as súas competencias: a) A información e difusión dos dereitos das mulleres e nenas migrantes. A tales efectos, nas campañas de información e difusión dos dereitos das persoas migrantes sempre se incorporará a mulleres migrantes; b) Medidas para acadar unha maior concienciación na sociedade sobre os dereitos das mulleres e das nenas migrantes.; c) Medidas para a prevención e abordaxe dos discursos e delitos de odio baseados na xenofobia de xénero.; d) Formación dos e das profesionais involucrados no dobre enfoque de xénero e en competencias culturais e de xénero en relación cos dereitos humanos das persoas migrantes.; e) Promoción da participación das mulleres e nenas migrantes en todos os ámbitos da socialización, toma de decisións e nos espazos públicos, con especial interese no asociacionismo, centros escolares, política e emprego.; f) Consideración dos indicadores de sexo e orixe en todas as investigacións, enquisas e informes que se elaboren en materia de non discriminación e igualdade de trato e oportunidades das persoas migrantes, ou en relación coa igualdade ou a violencia de xénero.; g) Realización de actuacións tendentes a procurar que as mulleres e nenas migrantes accedan en igualdade de condicións aos servizos públicos. A tal efecto, fomentarase a formación de Mediadores/as interculturais de ambos sexos.; h) Consideración específica das situacións de discriminación múltiple por razón de sexo, nacionalidade e calquera outra causa de discriminación, ou das situacións de vulnerabilidade particular de mulleres inmigrantes con discapacidade, maiores, cabezas de familias monoparentais ou en risco de exclusión social.	NON ACEPTADA	Neses artigos trátase de visibilizar os distintos colectivos que poden sufrir discriminación múltiple, sen que sexa necesario recoller nesta norma todas as medidas específicas para cada un deles que poderán ser incluídas e desenvolvidas despois en regulamentos, plans estratéxicos concretos ou noutras normas específicas.
SINDICATO LABREGO	86 (87)	**Mulleres inmigrantes.** Fálase de "retorno e atracción de nova poboación". Debería contemplarse a realidade do fenómeno migratrorio sen máis, sen circunscribilo a estes dous aspectos.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
POLA MIUDA	86 (87)	Consideramos que este artigo debe desenvolverse en profundidade, indicando todas as actuacións encamiñadas a defender a situación destas mulleres. Propoñemos que entre as actuación definidas se inclúan as seguintes: - Promoción do acompañamento destas mulleres en calquer proceso xudicial no que están inmersas e no que poidan verse vulneradas por razón de sexo: divorcios, agresión sexuais, Violencia de xénero. Para este acompañamento comprería dotar de recursos os servizos sociais dos Concellos e en paralelo establecer colaboración con asociacións de mulleres do eido local. - Garantir en todo momento o servizo de traducción nos procesos xudiciais, e que este sexa prestado por unha persoa allea ao círculo da muller, de xeito que a súa declaración non poida ser alterada no caso de curmáns, irmáns ou demais familiares implicados.	NON ACEPTADA	Nese artigo, así como nos anteriores, trátase de visibilizar os distintos colectivos que poden sufrir discriminación múltiple, sen que sexa necesario recoller nesta norma todas as medidas específicas para cada un deles que poderán ser incluídas e desenvolvidas despois en regulamentos, plans estratéxicos concretos ou noutras normas específicas.
COORD GALEGA ONGD	87 (88)	**Achegas vinculadas co artigo Artigo 87. Mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional** 1. A Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, garantirán a igualdade de oportunidades e ao dereito de trato das mulleres e nenas refuxiadas. Serán obxecto de especial tratamento, dende un enfoque interseccional, as situacións de discriminación múltiple por mor de sexo e orixe, na consideración de que a confluencia de ambos factores de discriminación ten un efecto exponencial na situación de desigualdade. 2. En aplicación da transversalidade co dobre enfoque de xénero e orixe enunciada no apartado anterior, a Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia implementarán, en particular, as seguintes medidas no exercicio de todas as súas competencias: a) A información e difusión dos dereitos das mulleres e nenas refuxiadas. A tales efectos, nas campañas de información e difusión dos dereitos das persoas refuxiadas sempre se incorporará a mulleres refuxiadas.; b) Medidas para acadar unha maior concienciación na sociedade sobre os dereitos das mulleres e das nenas refuxiadas, desde unha perspectiva non revictimizante.; c) Medidas para a prevención e abordaxe dos discursos e delitos de odio contra as mulleres refuxiadas.;d) Formación dos e das profesionais involucrados no dobre enfoque de xénero e en competencias culturais e de xénero en relación cos dereitos humanos das persoas refuxiadas.; e) Promoción da participación das mulleres e nenas refuxiadas en todos os ámbitos da socialización, toma de decisións e nos espazos públicos, con especial interese no asociacionismo, centros escolares, política e emprego.; f) Consideración dos indicadores de sexo e orixe en todas as investigacións, enquisas e informes que se elaboren en materia de non discriminación e igualdade de trato e oportunidades das persoas refuxiadas, ou en relación coa igualdade ou a violencia de xénero.;g) Realización de actuacións tendentes a procurar que as mulleres e nenas refuxiadas accedan en igualdade de condicións aos servizos públicos. A tal efecto, fomentarase a formación de Mediadores/as interculturais de ambos sexos.h) Consideración específica das situacións de discriminación múltiple por razón de sexo, nacionalidade e calquera outra causa de discriminación, ou das situacións de vulnerabilidade particular de mulleres refuxiadas con discapacidade, maiores, cabezas de familias monoparentais ou en risco de exclusión social.	NON ACEPTADA	Nese artigo, así como nos anteriores, trátase de visibilizar os distintos colectivos que poden sufrir discriminación múltiple, sen que sexa necesario recoller nesta norma todas as medidas específicas para cada un deles que poderán ser incluídas e desenvolvidas despois en regulamentos, plans estratéxicos concretos ou noutras normas específicas.
SINDICATO LABREGO	87 (88)	**Mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional.** En vez de "sufriron" (aínda que normalmente é así) quizá debera poñerse "puideron sufrir"; pero o máis importante é poñer que o compromiso da Lei é asegurar que AQUÍ non sufran esa discriminación.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
COORD GALEGA ONGD	88 (89)	**Proposta de nova redacción do Artigo 88. Erradicación da pobreza e perspectiva de xénero:** As medidas adoptadas pola Xunta de Galicia para loitar contra a pobreza e a aporofobia deseñaranse e aplicaranse tendo en conta o importante impacto que a pobreza ten sobre as mulleres, en particular sobre as mulleres maiores, migrantes e racializadas.	NON ACEPTADA	Considérase necesario manter a redacción do artigo, que é aplicable a todos os colectivos de mulleres, pero faise unha mención ás mulleres maiores pola importancia deste colectivo na nosa comunidade
CIG	89 (90)	Dado que se emprega o termo prostituídas, dedúcese que o tratamento deste artigo alude a que as persoas prostitutas non dispoñen de vontade propia para exercer a prostitución, logo estarían incluídas no artigo 90, ao falar de prostitución forzada. Por este motivo, consideramos que debera eliminarse o artigo ao estar incluído no seguinte.	NON ACEPTADA	Son situacións distintas que incluso dan lugar a dous tipos penais diferentes no Código Penal (explotación sexual e trata), polo que deben manterse os 2 artigos
COORD GALEGA ONGD	89 (90)	Proposta de nova redacción do Artigo 89. Mulleres en situación de prostitución, engadir apartado 3:. Promoción das medidas contempladas no I Plan Galego Estratéxico contra Trata (SXI) Xustificación: entendendo que a lei ten unha vocación permanente e que os plans estratéxicos son de índole operativa, para períodos concretos, igualmente pensamos que sería necesario incorporar a este texto as bases dos avances e acordos que se teñen acadado no Plan citado.	ACEPTADA	Inclúese a referencia no artigo 91 (que é o pertinente a estes efectos)
SINDICATO LABREGO	89 (90)	**Mulleres en situación de prostitución.** En vez de "poden sufrir" quizá podería poñer "sufren".	NON ACEPTADA	Mantense a redacción xa que as mulleres que exercen a prostitución, poden ou non estar explotadas
COLEXIO EDUC SOCIAIS	89 (90)	Prostitución ou explotación sexual? Ten que ser trata e o proxenetismo?	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Contémplanse as 2 situacións, tanto a trata como a explotación sexual
FADEMUR	89-90 (90-91)	**artigo 89 e 90** alude directamente ás mulleres en situación de prostitución e as mulleres en situación de trata con fins de explotación sexual, sen embargo, dada a gravidade da situación destas mulleres que viven en entornos de violencia permanente, cómpre que este anteproxecto recolla medidas máis firmes e contundentes á hora de abordar a prostitución. Se este anteproxecto pretende ser unha lei integral na abordaxe da igualdade entre mulleres e homes, non se pode conquerir esta igualdade deixando atrás as mulleres que se atopan en contextos de prostitución.	NON ACEPTADA	A Lei 7/2022, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, inclúe unha modificación da Lei 11/2007, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, coa finalidade de recoñecer ás vítimas de explotación sexual como vítimas de violencia de xénero, polo que xa terán acceso a todos os recursos, prestacións e apoio que lles corresponda como tales
CIG	90 (91)	Solicitamos información das actuacións previstas pola administración pública galega para realizar a integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación social, dado que non se mencionan (asistencia integral, aloxamento temporal, autorización de residencia e traballo ou retorno ao país de orixe, etc), e se para logralo van continuar apoiándose en organizacións sen ánimo de lucro e asistenciais con carácter periódico ou puntual, ou van realizalo desde algún organismo público, tal e como reivindicamos desde a nosa organización.	NON É UNHA ALEGACIÓN	Non se propoñen cambios no artigo, senón actuacións posteriores na súa aplicación. E no artigo 91 xa se recolle a obriga da administración de elaborar plans estratéxicos contra a trata nos que se incluirán todas as medidas específicas a desenvolver
COORD GALEGA ONGD	90 (91)	**Proposta de nova redacción do Artigo 90. Mulleres en situación de trata con fins de explotación sexual** A Xunta de Galicia loitará contra o tráfico de mulleres, nenas e nenos con fins de explotación sexual no territorio da Comunidade autónoma de Galicia. Esa loita deberá realizarse a través dunha intervención integral que permita a prevención, detección, atención e, se é o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual e da promoción das medidas contempladas no I Plan Galego Estratéxico contra Trata (SXI). Xustificación: entendendo que a lei ten unha vocación permanente e que os plans estratéxicos son de índole operativa, para períodos concretos, igualmente pensamos que sería necesario incorporar a este texto as bases dos avances e acordos que se teñen acadado no Plan citado.	ACEPTADA	Engádese un novo parágrafo no art 91

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
SINDICATO LABREGO	90 (91)	**Mulleres en situación de trata con fins de explotación sexual.** Este artigo está mal redactado: pon así: " …. prevención, detección, atención e, se é o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual". Cando pos un listado (neste caso prevención-detección-atención-integración) todo debe ir referido ao mesmo. Aquí non sucede así, porque prevención e detección refírese ao fenómeno (á trata) e atención e integración refírese á muller. Por iso digo que gramaticalmente non ten sentido. Con independencia do fondo do asunto, no que quizá debera terse presente a nova lexislación estatal sobre a cuestión (para que as dúas lexislacións vaian en coherencia).	ACEPTADA	Modifícase a redacción
ACADAR COGAMI	82 A 90 (83 a 91)	**CAPITULO X, RELATIVO ÁS MULLERES EN SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN MULTIPLE.** É aquí onde vemos máis preciso esixir que a Lei contemple a interseccionalidade, especialmente se non se reformula a organización do anteproxecto. Adoptan diversas medidas que sen entrar a valorar se son ou non axeitadas, é preciso, incluír unha referencia, á discapacidade. Engadir un novo punto en cada un dos artigos que vencelle a atención específica que poida derivarse e necesitarse da situación de discapacidade nas mulleres e articular a coordinación efectiva, eficaz e intervención interdisciplinar necesaria, articulando as medidas de derivación efectivas ao organismo de atención e valoración do grao de discapacidade e/ou dependencia, así como aqueles outros que se estime oportuno para abordar a súa atención de calidade, priorizando aquelas tramitacións que sexa oportuno xestionar para atender de xeito efectivo á muller, reducindo así as discriminacións e a desigualdade á que se ven sometidas.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Incluíuse a interseccionalidade en todos os artigos nos que se considerou pertinente (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132), pero non se poden contemplar todas as posibles combinacións de discriminación e optouse por dedicar 1 artigo a cada situación específica, a fin da súa maior visibilización, sen prexuízo de que poidan existir máis.
FADEMUR	90 bis NOVO (91 bis)	A concesión de licencias para apertura de prostíbulos e clubes de alterne camufladas en licencias de hostalaría, de competencia municipal, é un dos grandes buracos polos que a industria proxeneta penetra nos nosos territorios. Polo que se propón a creación de un artigo 90 bis que verse da seguinte forma: ***Artigo 90.Bis Unidade autonómica especializada na explotación sexual e reprodutiva.*** ***1.*** *A Xunta de Galicia creará na estrutura organizativa da administración* autonómica unha unidade especializada na abordaxe da prostitución e da *trata con fins de explotación sexual, cuxas funcións se dividirán nunha parte social de traballo coas mulleres en contextos de prostitución e trata con fins de explotación sexual, e por outra banda na persecución e sanción de proxenetas e persoas que exploten a prostitución allea.*	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA (coas limitacións derivadas do ámbito competencial da CCAA)	A Xunta de Galicia non ten competencias en materia penal. As actuacións de asistencia social integral ás mulleres en contexto de prostitución e ás que se atopan en situación de trata xa está prevista nos art 90 e 91, tendo en conta, ademais, que tanto as vítimas de trata como as vítimas de explotación sexual xa teñen (na normativa autonómica) a consideración de vítimas de violencia de xénero, polo que poden acceder a todas as actuacións e programas integrais de apoio que desenvolve a Secretaría Xeral da Igualdade
CIG	91 (92)	No apartado 3 menciónase que se terá en conta a existencia da empresa dun plan de igualdade, mediante o certificado que o acredite (certificación galega de excelencia en igualdade) reiterando a nosa oposición á creación deste distintivo dado que ven a premiar ás empresas por cumprir a lei, e porque emprega de xeito demagóxico o cumprimento da igualdade entre os sexos para publicitar os seus produtos e servizos, sendo premiada por elo. Consideramos que o requisito deberá ser ter cumpridas o 100% das medidas programadas no plan, segundo co calendario de aplicación, no momento de solicitude deste distintivo. Obrigar ás empresas a que recollan nun informe elaborado pola comisión de seguimento e avaliación medidas programadas nese período, medidas cumpridas en prazo, medidas cumpridas fora de prazo, medidas incumpridas e incidencias na implantación. E por último, consideramos necesario incluír como obrigatoria a solicitude dun informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, así como un informe da representación legal das persoas traballadoras no que figure o seu parecer ao respecto do cumprimento das medidas recollidas no plan de igualdade.	NON PROCEDE	Modificouse a redacción do artigo á vista das observacións da Xunta Consultiva de Contratación (XCC)
ACADAR COGAMI	91 (92)	No **artigo 91**, incluír como criterio: impulsando :Compromisos de contratación de persoas con discapacidade para aplicar un combate do paro con perspectiva interseccional, Medidas dirixidas á inclusión e atención á diversidade.	NON PROCEDE	Modificouse a redacción do artigo á vista das observacións da Xunta Consultiva de Contratación (XCC)
ATA	91 (92)	a lo largo del Anteproyecto de Ley se establecen medidas, criterios o se recogen menciones a la pequeña y mediana empresa que no siempre se hacen extensivas al colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas pese a estar incluido dicho colectivo en el objeto de la Ley. Como ejemplo: Artículo 91. Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico, apartado 4. *A puntuación máxima deste criterio desagregarase en función da calidade e intensidade das medidas que se recollan. A estos efectos, se ponderará o sector no que operan as empresas e o seu tamaño para evitar, en particular, situacións de desvantaxe das pequenas e medianas empresas".*	ACEPTADA PARCIALMENTE	Respecto da observación xeral que fai a entidade, indicar que non todas as medidas dirixidas as pemes poden trasladarse ás persoas traballadores por conta propia ou autónomas, xa que en moitos dos casos, é necesario que exista unha pluralidade de persoas. Polo que se refire á alegación respecto do artigo 91 (92, coa nova numeración), este artigo modificouseá vista das observacións da Xunta Consultiva de Contratación, desaparecendo o parágrafo que se menciona na alegación Respecto da modificación que se propón no art 32, modifícase o texto.
CEG	91 (92)	**Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico.** Establécese neste número 3 do artigo 91 que para a valoración do criterio regulado no número 1 deste precepto terase en conta a existencia na empresa dun plan de igualdade. Tendo en conta que as empresas por debaixo de 50 persoas traballadoras non teñen a obriga de ter un plan de igualdade, e que as empresas por debaixo de 6 persoas traballadoras non ferian a posibilidade de acceder á Certificación galega de excelencia en igualdade, debería preverse que a empresa poida aportar outros medios posibles e non só un plan de igualdade. "3. Para a valoración deste criterio, entre outros medios posibles, terase en conta a existencia na empresa dun plan de igualdade...".	NON PROCEDE	Modificouse a redacción do artigo á vista das observacións da Xunta Consultiva de Contratación (XCC)
CEG	92 93	**Compatibilidade con outras cláusulas sobre criterios de igualdade para a adxudicación do contrato. Cláusulas sobre criterios de valoración de ofertas** A redacción deste artigo establece a aplicación alternativa eos criterios establecidos no artigo 57 da Leí 5/2021 de impulso demográfico de Galicia. Sen embargo este carácter alternativo semella desbotado coa segunda parte do precepto cando establece a posibilidade de aplicar criterios de igualdade e criterios de conciliación, cuestión que debería clarificarse na redacción. Por outra parte estipúlase que a Certificación galega de excelencia en igualdade servirá para acreditar ambos criterios. Debido a que esta certificación estaría prevista para empresas cun mínimo de 6 persoas traballadoras, debe interpretarse a posibilidade de admisión de outros medios posibles e non só a devandita certificación, o que debería recollerse na redacción deste precepto. Asemade, é predicable tamén do artigo 93 (cláusulas sobre criterios de valoración de ofertas) pois en caso de empate atribúe a preferencia a aquelas empresas que ao vencemento do prazo de presentación das ofertas estiveran en posesión da devandita Certificación. Neste caso a redacción deixaria fora ás empresas de menos de 6 persoas traballadoras que non poderían acceder á devandita Certificación.	NON PROCEDE	Eliminánronse estes artigos á vista das observacións da XCC
ACADAR COGAMI	94 (93)	No **Artigo 94**. Cláusulas de igualdade no réxime autonómico de subvencións, indicarase en todo caso que :As bases reguladoras das subvencións e incentivos incluirán o financiamento das medidas de inclusión e igualdade de oportunidades, que sexan precisas, para garantir a igualdade inclusiva, a non discriminación das persoas con discapacidade e atender ás situacións derivadas da diversidade humana e que permitan a efectividade do dereito. Con esta previsión conseguiríase claramente incrementar a participación das persoas con discapacidade, de cara a que por motivos económicos ou pola súa propia situación de discapacidade e/ou dos elevados custes de participación que xera a situación específica, non participan. As bases reguladoras das subvencións e incentivos dirixidas a impulsar a igualdade de xénero e de oportunidades, en calquera das súas modalidades, non conterán previsións ou requisitos que condicionen ou restrinxan a participación das persoas físicas e/ou xurídicas pola súa forma xurídica e/ou área de actuación. Actualmente hai liñas de axudas que exclúen ás entidades sen ánimo de lucro. Priorizar e reforzar a financiación dos proxectos presentados que incorporen medidas de inclusión e diversidade, ou igualdade de oportunidades. Ditas previsións tamén é interesante integralas nas bases reguladoras de bolsas de formación.Incorporar na Disposición adicional segunda. Modificación da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público, en liña de conseguir que para garantir a igualdade de trato e non discriminación das persoas con discapacidade, e atención á diversidade, os órganos de contratación están obrigados á incluír respecto dos bens e servizos de uso público ou común, o criterio do deseño inclusivo e accesibilidade universal e non discriminatorio para todas as persoas, así como a inclusión obrigatoria de criterios sociais e de inclusión de persoas con discapacidade.	NON ACEPTADA	Este compromiso de contratación xa está previsto noutras normas, polo que non se considera oportuno engadilo neste anteproxecto dirixido a asegurar a igualdade entre mulleres e homes
FADEMUR	96 (95)	O **artigo 96**, referido á resolución do procedemento administrativo debera incorporar dous aspectos a maiores do xa reflectivo no anteproxecto. En primeiro lugar, a administración deberá funcionar como vixía da igualdade entre ambos sexos en calquera procedemento con independencia da materia sobre a que verse o procedemento matriz e deberá apreciar de oficio calquera tipo de discriminación incoando o procedemento correspondente,En segundo lugar, a resolución dun procedemento ao abeiro desta lei que verse exclusivamente sobre discriminación ou aspectos referentes á igualdade entre mulleres e homes independentemente da unidade administrativa da consellería á que afecta, debera de contar cun informe de avaliación de igualdade elaborado pola unidade de igualdade da consellería competente na materia, antes de proceder á resolución do procedemento.	NON ACEPTADA	Para a tramitación deste tipo de procedementos non deben establecerse novos trámites que supoñan demora na resolución, máis alá dos establecidos para a elaboración de plans e regulamentos. Así mesmo, cabe salientar que a formación en igualdade do persoal da administración está regulada nos art. 184 e 185 do anteproxecto.
ACADAR COGAMI	D.ad 2ª	Ditas previsións tamén é interesante integralas nas bases reguladoras de bolsas de formación. Incorporar na Disposición adicional segunda. Modificación da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público, en liña de conseguir que para garantir a igualdade de trato e non discriminación das persoas con discapacidade, e atención á diversidade, os órganos de contratación están obrigados á incluír respecto dos bens e servizos de uso público ou común, o criterio do deseño inclusivo e accesibilidade universal e non discriminatorio para todas as persoas, así como a inclusión obrigatoria de criterios sociais e de inclusión de persoas con discapacidade.	NON PROCEDE	Eliminouse esta disposición á vista das observacións da XCC

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
CEG	D.ad 2ª	**Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico.** Idem art 91. Tendo en conta que as empresas por debaixo de 50 persoas traballadoras non teñen a obriga de ter un plan de igualdade, e que as empresas por debaixo de 6 persoas traballadoras non ferian a posibilidade de acceder á Certificación galega de excelencia en igualdade, debería preverse que a empresa poida aportar outros medios posibles e non só un plan de igualdade. “3. Para a valoración deste criterio, entre outros medios posibles, terase en conta a existencia na empresa dun plan de igualdade...”.	NON PROCEDE	Eliminouse esta disposición á vista das observacións da XCC
ACADAR COGAMI	98 (97)	No Artigo 98. Criterios de actuación nas competencias de emprego e relacións laborais, incluír como criterio de actuación a procura de : (...) artigo 22 e, en particular, buscarán: A protección dos dereitos fundamentais e da igualdade e non discriminación, prohibindo calquera tipo e atentado contra a intimidade, honor e dignidade das persoas con discapacidade en idade laboral, impulsando a pluralidade e diversidade da realidade social e laboral, de cara a favorecer a inclusión laboral e participación activa no mercado de traballo e a actividade económica, adoptándose ás medidas axeitadas para as adaptacións dos postos de traballo e a accesibilidade na contorna laboral en función de cada necesidade e situación concreta e combatendo as discriminacións de calquera tipo que lle afecten aplicando a perspectiva interseccional de xénero e discapacidade. b)a)Prestarase especial atención ás mulleres con especiais dificultades de inserción laboral pola confluencia de varias causas de discriminación ou situacións de maior vulnerabilidade social e favoreceranse medidas de acción positiva dirixidas a acadar a inclusión das mulleres vítimas de violencia, mulleres con discapacidade, mulleres que afrontan familias monoparentais, mulleres pertencentes a familias especialmente vulnerables, racializadas, vítimas de trata, etc. As citadas medidas serán aplicables tanto na educación, formación para o emprego como na incorporación ao traballo por conta propia. No emprendemento feminino, por conta allea, tanto na empresa ordinaria como no emprego protexido, na formación, no aceso á novas tecnoloxías, loita contra a fenda dixital, etc.	NON ACEPTADA	Por razóns de sistemática e técnica normativa, neste artigo inclúense os distintos aspectos que inciden no ámbito da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais, que se desenvolverán despois ao longo do título.
ACADAR COGAMI	100 (99)	No artigo 100 relativo a medidas de benestar laboral das mulleres, entre as medidas previstas, valórase incluír as seguintes:i)Ampliar a rede de servizos de información, orientación e intermediación laboral para persoas con discapacidade, que teña persoal formado e especializado en xénero e discapacidade, e igualdade de oportunidades, tanto respecto do emprego por conta allea como por contra propia para facilitar o emprendemento das mulleres en iniciativas propias ou colectivas, especialmente no eido da economía social; j)Consideración transversal da diversidade nas situacións derivadas dos distintos tipos de discapacidade, establecendo actuacións específicas que favorezan o acceso ao emprego de calidade, mantemento e progresión laboral, así como a activación laboral e facendo especial fincapé na accesibilidade e adaptación dos postos de traballo e nas condicións laborais igualitarias, proporcionando as ferramentas e recursos precisos incluído os produtos de apoio atendendo á diversidade do grupo de mulleres con discapacidade; k)Respecto á avanzar na implementación de medidas que garantan a conciliación e corresponsabilidade nas tarefas reprodutivas ou de coidados que permitan a inclusión laboral das mulleres con discapacidade sen discriminación por razón de sexo, pero tamén a efectividade das medidas para que non provoquen situacións de desigualdade que colisionen co dereito ao emprego e/ou a saúde. A este respecto é preciso establecer un marco máis amplo nas medidas de conciliación e corresponsabilidade que teña en consideración á situación das persoas con discapacidade, garantindo o equilibrio do uso dos tempos e recursos que as persoas que teñen nas distintas facetas. ; l)Implementar a perspectiva de xénero na protección da saúde e a seguridade no traballo, integrando a perspectiva e/ou enfoque interseccional; m)Impulsar fórmulas participativas que aseguren a presenza de mulleres con discapacidade traballadoras na toma de decisións	NON ACEPTADA	As medidas que se inclúen no artigo son xenéricas, destinadas a todas as mulleres traballadoras e non dirixidas a un colectivo concreto, polo que non se acepta a proposta
CIG	100 (99)	É un compendio de declaración de intencións, que non concreta como levalo á práctica. Que medidas de conciliación En que consisten? Por que se identifica de xeito singular a vixianza da implantación dos plans de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector cando a propia administración pública carece destes? ...Solicitamos que se concrete e detalle. Como cuestión xenérica xa mencionada, cada vez que se aluda ao acoso sexual e por razón de sexo, debe incluírse tamén por razón de xénero ou identidade (artigo 100 h), artigo 111, etc) en cumprimento co contido do convenio da OIT.	NON ACEPTADA	Todas as medidas se desenvolven despois ao longo do capítulo
SINDICATO LABREGO	100 (99)	**Medidas de benestar laboral das mulleres.** Apartado b) liña primeira (correción ortográfica) debe poñer “traballo”, apartado e) liña segunda (corrección): “a” en vez de “da”.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
FADEMGA	100 (99)	Suxerimos engadir o apartado l):A utilización e financiación do emprego con apoio, a través dunha persoa preparadora laboral, naqueles casos en que as mulleres con discapacidade o precisen	ACEPTADA	Engádese un novo apartado (l)
POLA MIUDA	100 (99)	Consideramos que cada un dos puntos deste artigo debe ser desenvolto polo miúdo, aportando información concreta das políticas e mecanismos que permitirán a consecución de cada un dos obxectivos propostos nomeadamente dos puntos a) ao d). Propoñemos a creación dunha canle oficial na que as mulleres afectadas poidan comunicar as súas dúbidas sobre estas medidas ou os incumprimentos da súa empresa en materia de conciliación, horarios, discriminación por razón de sexo ou incumprimento do Plan de Igualdade.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Por razóns de sistemática, neste artigo inclúense os distintos aspectos que se desenvolverán despois ao longo do título. E o art 109 xa se refire ás medidas e instrumentos para o seguimento e vixilancia do cumprimento da normativa sobre igualdade dos sexos no eido das relacións laborais e en particular da implementación de plans e medidas de igualdade
CIG	102 (101)	Non estamos de acordo con subvencionar con cartos públicos ás empresas por garantir os dereitos de conciliación. O que ten que facer a administración é velar porque as empresas cumpran coa lexislación e sancionalas se non o fan. En todo caso, o punto 2 debera recoller como vai concretar a necesidade de promover a racionalización dos horarios e xornadas de traballo.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No punto 1 do artigo xa se recolle que se poderán establecer axudas económicas para incentivar a adopción de acordos de flexibilidade e racionalización das xornadas ou dos horarios
CIG	103 (102)	Tampouco estamos de acordo co contido dado que se vincula o traballo a distancia como fórmula de conciliación, cuestión que para nós é totalmente incorrecta.	NON É UNHA ALEGACIÓN	Non se propoñen cambios no artigo. En todo caso, salientar que o teletraballo favorece a organización familiar das persoas traballadoras e, polo tanto, é unha ferramenta máis que facilita a conciliación entre a vida familiar e laboral. Neste sentido, cabe destacar a Sentenza do TSXG de 5 de febreiro de 2021 na que se confirma o dereito dunha traballadora a conciliar a súa vida familiar e laboral acolléndose á modalidade de traballo a distancia. Aínda así, é necesario que esta ferramenta vaia acompañada doutras medidas que favorezan a corresponsabilidade, para que non se produza desigualdade de xénero no ámbito do traballo remoto, pero estas medidas xa están contempladas no anteproxecto (art. 18, 22, 54, 64, 93, 99, 134, 159, 167)
SINDICATO LABREGO	103 (102)	**Medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo e o seu apoio económico.** No 1º punto deste artigo debería irse máis alá da sensibilización no marco das competencias da Xunta.No 2),g) parece asumirse a violencia de xénero como un feito dado.	ACEPTADA PARCIALMENTE	A Xunta de Galicia non ten competencias en materia de regulación laboral e só pode levar a cabo actuacións de fomento. Modifícase a redacción do apartado 2g)
CIG	105 (104)	Manifestamos o noso rexeitamento á promoción de axudas para implantar plans de igualdade nas empresas do terceiro sector.	NON ACEPTADA	Só están previstas axudas para as empresas ou entidades do terceiro sector, que conten con traballadores/as, non obrigadas a dispor dun plan de igualdade e que, de forma voluntaria, decidan implantalo, para que non existe discriminación con independencia da forma xurídica da entidade na que prestan os seus servizos
POLA MIUDA	105 (104)	A administración debe esixir a todas as empresas (recibiran axudas ou non e estean obrigadas pola Lei ou non) que fagan unha comunicación oficial do plan de igualdade facendo, de ser posible, unha presentación pública das medidas ou xerando unha canle operativa para garantir o coñecemento do 100% do cadro de persoal.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA (coas limitacións derivadas do ámbito competencial da CCAA)	A regulación dos plans de igualdade é estatal e, no caso de dispor dun plan de igualdade, xa é obrigado inscribilo
SINDICATO LABREGO	107 (106)	**Medidas de formación para promover a implantación de plans e medidas de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector.** No 107,2º, as persoas ás que se dirixe deberían ser un abano máis amplo,polo menos polo que respecta ás mulleres. No articulado desta lei aparecen cursos de formación por niveis e con horas diferentes. (artigos 135 e 184). Consideramos que calquera acción formativa na área de igualdade cunha duración de menos de 20 horas non deixa de ser un módulo de sensibilización e que habería que facer unha equiparación nas horas mínimas de formación.	NON ACEPTADA	Esta formación ten unha estrutura modular de xeito que se complementa a formación básica inicial (8h) cos seguintes niveis. Este tipo de estrutura e a duración foi acordada na mesa de diálogo social
COLEXIO EDUC SOCIAIS	107.1 (106.1)	A duración é inadmisible cando no punto 2 di que irá dirixida a persoas con competencias en negociar plans de igualdade. Tería que aproximarse a esixible as 35 horas que se piden no artigo 108.2.	NON ACEPTADA	Esta formación ten unha estrutura modular de xeito que se complementa a formación básica inicial (8h) cos seguintes niveis. Este tipo de estrutura e a duración foi acordada na mesa de diálogo social

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
POLA MIUDA	107 (106)	Propoñemos que as/os profesionais encargados do desenvolvemento do Plan de Igualdade, así como responsables no eido dos RRHH e a contratación deban contar co curso superior en formación en igualdade.	NON ACEPTADA	Esta formación ten unha estrutura modular de xeito que se complementa a formación básica inicial (8h) cos seguintes niveis. Este tipo de estrutura e a duración foi acordada na mesa de diálogo social
CEG	108 (107)	**Axentes de Igualdade;** parece máis adecuado establecer que regulamentariamente se establecerá a duración da formación habilitante e a experiencia esixida.para permitir adaptacións na duración no futuro a tenor da evolución social e das necesidades no eido da igualdade, do contrario sería necesario modificar unha norma con rango de Leí.	ACEPTADA	Modificouse a redacción do artigo, engadindo un punto 2 que remite a un desenvolvemento regulamentario posterior
DEP PONTEV (FEGAMP)	108 (107)	Disconformidade cos requisitos esixidos para a acreditación como Axente de Igualdade de trato e de oportunidades	ACEPTADA	
COLEXIO EDUC SOCIAIS	108.2 (107.2)	A Formación non pode ser inferior ás 150 horas, tal e como se recolle a nivel estatal.	ACEPTADA	
POLA MIUDA	108.2 (107.2)	Consideramos que unha formación de 150 horas é absolutamente insuficiente para poder obter a acreditación de Axente de igualdade. A de 35 horas non debera de abondar nin para as formacións de sensibilización	ACEPTADA	
APAIOGA	108 (107)	Disconformidade cos requisitos de formación esixidos para a acreditación como Axente de Igualdade de trato e de oportunidades, por consideralos insuficientes en comparación cos esixidos para a inscrición no Rexistro de persoal docente en materia de igualdade	ACEPTADA	
SINDICATO LABREGO	109 (108)	**Medidas de promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas.** Deberíamos esixir, alomenos a aquelas empresas de máis de 50 persoas traballadoras a ter un consello de administración paritario, e ser un requisito ineludible para poder acceder a axudas públicas.	NON ACEPTADA	A Xunta de Galicia non ten competencias. En todo caso, o pasado mes de outubro de 2022, o Consello Europeo xa ten dado o visto bo á Directiva sobre equilibrio de xénero nos consellos de administración das empresas cotizadas
SINDICATO LABREGO	112-113-114 (111-112-113)	**A responsabilidade social das empresas e entidades do terceiro sector en materia de igualdade.** Neste artigo e nos dous seguintes cambiar "...poderán asumir voluntariamente …" por "...asumirán…".Accións de responsabilidade social de cara a consecuión da igualdade real e efectiva e comporomisis de benestar dirixidas ás persoas traballadoras alén do establecido na normativa mercantil e laboral non é nin pode ser opcional.	NON ACEPTADA	Poden desenvolverse actuacións de fomento pero a Xunta de Galicia carece de competencias para establecer obrigas
ACADAR COGAMI	102 a 116 (101 a 115)	Nos Artigo 102 a 116, que implementa medidas para fomento da conciliación, corresponsabilidade, entre outras, a empresas e tamén entidades do Terceiro Sector. Nestes artigos é preciso, para que se cumpran as finalidades pretendidas, no eido de promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e para facilitar a corresponsabilidade das persoas traballadoras:a) Consultar previamente as medidas dirixidas ao Terceiro Sector, de cara a que os sistemas de financiación que se habiliten sexan acordes coas necesidades das entidades, e doten de equilibrio á organización respecto ao seu funcionamento e atención prestada ás persoas usuarias, garantindo a sustentabilidade e participación no desenvolvemento das medidas.; b) Impulsar os mecanismos de colaboración precisos para dinamizar a participación das entidades, na promoción da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.; c)Reducir os límites de acceso á financiación así como restricións burocráticas, que poidan producirse e sexan contrarias á conciliación e á corresponsabilidade das persoas traballadoras;d)Impulsar medidas favorables á creación de emprego de persoas con discapacidade e/ou persoas en situación de vulnerabilidade, na implementación das medidas, que contribúan á modificar os patróns socioculturais e eliminar os estereotipos e prexuízos que se basean na discriminación múltiple e/ou interseccional ; e)Financiar equipamento para a posta en marcha de medidas de conciliación e corresponsabilidade, así como de RSE; f)Apoiar financeiramente os custes asociados ao impulso de medidas de igualdade, conciliación e corresponsabiliadade, así como gastos vencellados á certificacións e sistemas de calidade en materia de igualdade, RSE, e outros; g)Dotar de garantía de accesibilidade universal para a formación en igualdade, con perspectiva interseccional	NON ACEPTADA	Nos artigos mencionados recóllense medidas de carácter xeral e non poden establecerse distincións ou tratamentos específicos en función da tipoloxía das entidades
ATA	116 (115)	Artigo 116. Axudas públicas para o fomento da Responsabilidade social empresarial en empresas e entidades do terceiro sector. La principal alegación de ATA se resume en proponer la mención expresa al colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en todas aquellas medidas o acciones que la norma recoge destinadas o enfocadas a la pequeña y mediana empresa.	ACEPTADA	Modificouse a redacción do artigo
SINDICATO LABREGO	116 (115)	**Axudas públicas para o fomento da Responsabilidade social empresarial en empresas e entidades do terceiro sector.** Dado que se fala únicamente de "promover": en vez de "poderá", poñer "deberá".	NON ACEPTADA	Non se trata só de promover xa que o artigo tamén establece a posibilidade de financiamento
CEG	117 (116)	**Integración do principio de igualdade nas políticas autonómicas de seguridade e saúde laboral.** no seu número 2, establécense diferentes medidas a incluir ñas estratexias de seguridade e saúde laboral e nos plans anuais de actuación do ISSGA.Propoñemos incluir unha nova letra que incorpore a seguinte medida:i) Análise dos riscos emerxentes desde unha perspectiva de xénero.	ACEPTADA	Incorpórase novo apartado no artigo (i)
SINDICATO LABREGO	117 (116)	**Integración do principio de igualdade nas políticas autonómicas de seguridade e saúde laboral.** No punto 3 pon: "Estas medidas destinaranse especialmente ás pequenas e medianas empresas". Debería reflectirse que as empresas grandes xa teñen a obriga de telas instauradas e que terán as pertinentes inspeccións de control. En caso contrario, parece que quedan exentas.	ACEPTADA	Modifícase o artigo
FADEMUR	119 (118)	O **artigo 119** que versa sobre a formación en prevención de riscos laborais e educación para a igualdade na promoción da saúde laboral debera incorporar un terceiro aspecto:O acoso sexual e por razón de sexo no traballo debe ser considerado como un risco laboral e por tanto na estratexia de prevención de riscos (dende os plans de prevención ata as accións formativas) terase que incorporar como eixo fundamental a prevención do acoso sexual e por razón de sexo.	ACEPTADA	Modifícase o artigo
CIG	120 (119)	Consideramos preciso esixir tanto ás administracións públicas como ás empresas que se achegue información dos trámites a seguir por parte das traballadoras embarazadas para protexer a súa saúde e a do seu feto, onde figure o prazo de solicitude e trámite das resolucións, xa que comprobamos que mesmo nas administracións públicas hai unha demora que pode poñelas en perigo.	ACEPTADA	Incorpórase un novo apartado (3) no artigo
CIG	122 (121)	Remitímonos ao recollido anteriormente. (Artigo 122. Suxeitos lexitimados e requisitos para solicitar a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade)	NON ACEPTADA	Estase a tramitar un novo decreto que regula a Certificación (elaborado no seo do diálogo social)
FADEMUR	127 (126)	no apartado **127.2.b)** alúdese como colectivo prioritario ás mulleres que desexan abandonar a prostitución, cando en realidade se debera aludir a todas as mulleres que se atopa en contextos de prostitución ou trata con fins de explotación sexual. Tendo en conta que a ruralidade é considerada como unha situación de vulnerabilidade, dentro das distintas políticas públicas desenvoltas tanto polo Estado coma polas Comunidades Autónomas débense considerar ás mulleres rurais coma un colectivo vulnerable, especialmente na procura de emprego, polo que este artigo 127.2 debera incorporar como mulleres en situación de especial desvantaxe sobre as que se deberán facer especial esforzo nas accións de fomento da contratación, ás mulleres rurais, aínda que no 127.3 se aluda as medidas de fomento de emprego feminino no medio rural e no sector marítimo-pesqueiro. Non contemplalas na citada enumeración previa pode dar lugar a confusións ou vacíos legais.	NON ACEPTADA	Respecto da 1ª suxestión, o que se trata é de facilitar que as mulleres abandonen o contexto de prostitución e se incorporen ao mercado laboral. Respecto da segunda suxestión, as mulleres rurais xa son obxecto dun tratamento singular no Título V do anteproxecto (art 160 e seguintes)
SINDICATO LABREGO	127 (126)	**Fomento da contratación de mulleres en situación de especial desvantaxe;**127.2). h) habería que precisar como se define "etnia" e "etnia minoritaria"; 127.2).i) ao mellor habería que poñer un tramo temporal para a consideración de colectivo prioritario (liberadas de prisión);127,2,k) Que se entende por "mulleres novas" a efectos desta norma. É máis que necesario un artigo de definicións, pois se non a inseguridade xurídica é total. A letra "k", de todos xeitos, non se usa en galego (polo cal deberían renomearse as letras do artigo). Punto 3º: dise "de xeito preferente as traballadoras por conta allea ou propia do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro". Por coherencia, se se di marítimo-pesqueiro debería dicirse rural-agrario ou rural-agropecuario, unindo o hábitat e a dedicación profesional nos dous casos por igual.	ACEPTADA PARCIALMENTE	Non se considera oportuno incluír na norma un artigo de definicións, preferindo deixar categorías abertas que se adapten aos cambios do mercado laboral. Con respecto ao uso da letra k na enumeración, consérvase para que non exista discrepancia entre as 2 versións da norma (galego e castelán). Por outra banda, acéptase a última suxestión e modifícase o apartado 3 do artigo (en coherencia co Título V)
COLEXIO EDUC SOCIAIS	127.C (126 c)	Mudar por familias monomarentais.	ACEPTADA	Modifícase a redacción dese apartado
SINDICATO LABREGO	128 (127)	**Fomento da contratación de mulleres en sectores con infrarrepresentación femenina.** Como no caso do xénero, no medio do articulado (128,2º) ven definido "infrarrepresentación"; unha vez máis faise necesario un artigo específico de definicións. Por outro lado, ten que haber unha coherencia entre o que se entende por "infrarrepresentación".Neste apartado de "infrarrepresentación na contratación de mulleres" entenderase cando haxa unha diferenza porcentual de alomenos 20 puntos, mentres que no artigo 134 que trata das medidas de acción positiva nas actividades de formación profesional para o emprego esta porcentaxe sube ata o 40% da contía total de persoas contratadas.	NON ACEPTADA	Non son equiparables os dous contextos e artigos que menciona a entidade, xa que o art. 135 está a establecer a porcentaxe que se tomará en consideración para establecer medidas de discriminación positiva nas actividades de formación profesional para o emprego

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
APE-GALICIA Autónomos e pequenas empresas de Galicia	130 (129)	**"Fomento do emprendemento feminino"**, e como tal este artigo fala de emprendemento, non de mulleres traballadoras autónomas. No relativo ao punto 2. Do artigo 130. Soamente indícase a formación en *aptitudes dixitais*, pero a xestión dun negocio abarca moitas áreas: administración, contabilidade, fiscalidade, vendas…, polo que deberíase de facer máis fincapé nesta formación, Fálase no punto c) de fomento de empresas dixitais: "*Existen moitos sectores onde a muller pode desempeñar un emprendemento, en actividades necesarias e demandadas, as cales non están directamente relacionadas con empresas dixitais"*. No relativo ao punto 3. Do artigo 130. Sería interesante engadir este punto, axudas para o fomento do emprendemento en sectores e actividades deficitarias. No relativo co punto 4. Sería conveniente a inclusión da axuda a mulleres novas, que non atopando o seu primeiro posto de traballo, puidesen liquidar a súa situación a través do establecemento como autónoma. O Réxime Especial de Traballadores Autónomos (RETA) conta cada vez con máis mulleres; bótase de menos un apartado específico de axuda ás mulleres autónomas, que como consecuencia da pandemia e a consecuente crise económica déronse de baixa como autónomas. Non parece que teña moito sentido que nesta lei, só dedíquese un artigo, e de forma indirecta xa que fálase de empendemento, á muller autónoma, tendo en conta que a comunidade autónoma de Galicia é onde a muller autónoma, cun 41% (85 mil) (sobre o total de autónomos galegos), ten máis peso en comparación co resto de España, e onde se produciu unha caída nos últimos 10 anos do 8,6% (a maior en todo o país).	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA (PARCIALMENTE)	Polo que se refire ao sinalado respecto do punto 2c do art, non se acepta a suxerencia, xa que coa redacción actual non se están a limitar as axudas só á creación de empresas dixitais e só se indica particularmente esta tipoloxía por ser un sector con clara infrarrepresentación feminina. Tamén están previstos servizos de asesoramento e titoría para a creación de empresas e mellora da competitividade. No relativo ao punto 4, as mozas xa están incluidas como preferentes no art 126 que se menciona neste punto. Respecto da nova axuda específica que se propón, dado o carácter puntual e temporal da situación aludida (pandemia) non se considera adecuado incluíla nunha norma legal con vocación de permanencia. Por último, en canto á observación xeral de que se dedica 1 artigo á muller autónoma (emprendemento), salientar que todo o capítulo versa sobre as políticas activas de emprego, tratando cada colectivo nun art. E que existen no texto outros apartados non especificamente dirixidos a este colectivo de mulleres pero que tamén as contemplan
SINDICATO LABREGO	131 (130)	**O Plan galego de emprego feminino** debería contemplarse non só o vixente senón o "que se prevé" (para que sexa un PLAN). No apartado 2º, fálase de actualización, pero na Lei debería contemplarse compromisos concretos: por exemplo, que sexa anual ou bianual ou "cando menos bianual" (concretar, vaia)	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No artigo xa queda claro que o plan é un documento en constante actualización, polo que non son necesarias as referencias que se propoñen respecto á súa duración ou periodicidade
CIG	137 (136)	Relativo aos traballos de coidado, esiximos que se teña en conta o contido da iniciativa presentada en maio de 2021 pola nosa central sindical a prol dun Sistema Público Galego de Servizos de Atención ás Persoas no que estean todos integrados para garantir a calidade asistencial e dignificar as condicións laborais...E desde logo isto non pasa por subvencionar aos concellos.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Tanto o artigo 136, como o 137 e o 139 tratan do recoñecemento e valorización dos traballos de coidado, así como do establecemento de condicións que aseguren o benestar laboral
COLEXIO EDUC SOCIAIS	137.2 (136.2)	Substituír a palabra informais por non remunerados, sen contrato,...	ACEPTADA	Modifícase a redacción
SINDICATO LABREGO	139 (138)	**Sector turístico, hostalería e restauración.** No 139 di "As medidas de reactivación e promoción do sector turístico ….". Non só esta, senon "todas as medidas relacionadas co sector turítico".	NON ACEPTADA	O artigo céntrase nas 2 áreas relativas ao fomento da formación profesional e a contratación de mulleres no sector
SINDICATO LABREGO	140 (139)	**Promoción da cualificación profesional de actividades feminizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional.** Corrección: no 140 substituir "elo" por "iso".	ACEPTADA	Modifícase a redacción
CIG	141 (140)	Debe engadirse que a administración autonómica urxirá ás administracións do Estado e colaborará desde os organismos da súa competencia para pór en práctica todas as medidas tendentes a conseguir a igualdades de dereitos laborais das empregadas do fogar.	ACEPTADA	Modifícase a redacción
SINDICATO LABREGO	141 (140)	**Economía somerxida en actividades feminizadas.** Engadir a idea de que tamén en actividades non especificamente feminizadas pero nas que o feito de ser sumerxidas vaia en detrimento da situación das mulleres.	ACEPTADA	As actividades da economía somerxida van en detrimento de todas as persoas, pero o artigo fai fincapé nas feminizadas. Modifícase a redacción
CEG	142.d) (141d)	**A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva.** Propoñemos que na redacción se clarifique o ámbito dos concretos procesos aos que se refire este precepto. Tendo en conta o incremento das funcións asignadas á Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes, debería preverse a consignación de dotacións orzamentarias que cubran os custos polos traballos realizados polas organización máis representativas e persoas expertas.	NON ACEPTADA	O artigo non supón ningunha variación respecto da actual regulación, que se considera axeitada.
CEG	145 (144)	**O Acordo marco interprofesional**.Tendo en conta o necesario respecto á autonomía negociadora das partes debe entenderse que en todo caso debe producirse un proceso de consultas coas organizacións sindicais e empresarias máis representativas antes de calquera convocatoria para negociar un Acordo marco interprofesional autonómico sobre igualdade.	NON ACEPTADA	O artigo non supón ningunha variación respecto da actual regulación, que se considera axeitada
CEG	147 (146)	**Control de legalidade dos convenios colectivos**.Neste artigo establécese que no exercício das competencias de control de legalidade dos convenios colectivos a Consellería competente solicitaralle un informe á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na negociación colectiva. Na nosa opinión, esta solicitude de informe debería ser potestativa: "a Consellería competente poderá solicitarle un informe...".	NON ACEPTADA	O artigo non supón ningunha variación respecto da actual regulación, que se considera axeitada
CEG	149 (148)	Composición equilibrada da participación institucional das organizacións sindicais e das asociacións empresariais. Debería admitirse a xustificación fudamentada e motivada do non cumprimento por alguna das organizacións se no conxunto do órgano, tendo en consideración a representación de todas as organizacións, se cumple o criterio de composición equilibrada.	NON ACEPTADA	O artigo non supón ningunha variación respecto da actual regulación, que se considera axeitada
COLEXIO EDUC SOCIAIS	152 (151)	Resulta imprescindible dotar dunha especialización en igualdade de xénero ao persoal que traballa nos CIM, non sendo suficiente a esixencia dun curso de 50 horas. Ademais, o Decreto 182/2004, que regula estes equipamentos recoñece de forma explícita as licenciaturas, agora graos, en Psicoloxía e Dereito como a formación relevante para o desenvolvemento do seu labor. Consideramos necesaria unha maior dotación de recursos humanos e, en consonancia, propoñemos a incorporación da figura das educadoras sociais aos CIM para a mellor dinamización destes servizos, favorecendo: - Unha intervención socioeducativa de acompañamento no procesos de recuperación da muller e das fillas/os vítimas de violencia machista. - Unha intervención sociocomunitaria para a prevención de violencia de xénero, así como o traballo con mulleres e coa comunidade en xeral. Esta reivindicación faise extensible ós Centros de Recuperación integral, ás Casas de Acollida e aos Puntos de mediación familiar	NON ACEPTADA	Non hai ningunha mención no artigo a unha formación coa duración que se indica na proposta. Por outra banda, os centros de información á muller xa teñen unha regulación específica en canto aos seus requisitos de funcionamento desenvolvida no Decreto 130/2016, do 15 de setembro
ACADAR COGAMI	156 (155)	**CAPITULO V, BANCOS MUNICIPAIS DE TEMPO** PROPOSTA.- A proposta virá que a nivel local se potenciará a Rede intermunicipal, comarcal e galega, respecto da igualdade entre mulleres e homes, podendo adoptar as medidas oportunas que contribúan á conciliación. Novo punto do Artigo 156. Que diga:Os bancos municipais de tempo, serán posible implementalalos sempre que o Concello teña garantidos os servizos de conciliación necesarios para atender á súa poboación, así como en activo un servizo de voluntariado. De cumprirse ditas previsións, poderán impulsar instrumentos como o bancos municipais de tempo dentro da programación do voluntariado que dispoñan.	ACEPTADA	Modifícase a redacción tanto deste artigo como do seguinte
FADEMUR	TIT IV-CAP V	**Bancos Municipais de Tempo**;esta medida debe ser exclusiva para actividades de acompañamento e nunca substituír aos coidados profesionais.Suplir coidados profesionalizados a través de coidados informais do banco municipal de tempo supón unha precarización; Por unha banda empobrecese a calidade dos servizos de coidados prestados,con esta medida pódese chegar a infravaloración a profesión de coidador/a que en termos xeneralizados, se trata dunha profesión moi feminizada, polo que, en definitiva, se estaría contribuíndo á infravalorización do emprego feminino. O capítulo se debe reformular xa que, por unha parte os servizos do banco de tempo non deben ser periódicos nin prolongados no tempo para evitar que se caia na asimiliación de forma irregular do voluntariado social a unha relación laboral e por outra banda, as actividades a prestar polas persoas voluntarias desta iniciativa deben ser tarefas exclusivamente de acompañamento nunca de coidados que en todo caso deben ser prestadas polo SAF, Centros de día, ou coidadores profesionais particulares, entre outros.	ACEPTADA	

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
CIG	TIT IV-CAP V	Relativo aos Bancos municipais de tempo, reiterar a mesma postura que vimos mantendo desde a aprobación da Lei2/2007 do traballo en igualdade das mulleres de Galiza. Consideramos que a inserción laboral das mulleres galegas e a conciliación da vida familiar e laboral non pode pasar por ter que empregar a solidariedade da veciñanza, sendo esta a maior eiva que para nós teñen os bancos municipais de tempo. Neste sentido, consideramos que a administración galega ten a responsabilidade de achegar fondos ás entidades locais para reforzar as políticas de conciliación, a través da mellora e nova creación de servizos públicos de atención á infancia, ás persoas maiores e con discapacidade. O resto de epígrafes relativos á **situación das mulleres rurais e do mar**, parécennos un compendio de boas intencións, de declaracións baleiras de contido real que sirvan para mellorar as condicións de traballo e as condicións sociolaborais das poucas mulleres que se dedican a estes sectores no país,	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Os bancos de tempo configúranse como unha ferramenta máis que complementa aos demais recursos que poden existir para favorecer a conciliación. En ningún caso se pretende substituír os coidados profesionais nin as administracións (no artigo déixase claro que se desenvolve no marco do voluntariado). Con respecto ao indicado respecto do Título V, salientar que nos artigos que o conforman establécense un amplo abano de medidas e actuacións dirixidas especificamente ás mulleres rurais e do mar (nalgúns casos para as mulleres de zonas costeiras non urbanas), coas que se pretende promover o seu empoderamento e participación activa e asegurar que o seu acceso a recursos públicos é equiparable ao resto da cidadanía.
FEGAMP	156-157-158 (155-156-157)	A implantación dos bancos de tempo debe ser voluntaria para os concellos, ou ben apostar por outras medidas de conciliación.	ACEPTADA	Modificado no artigo
SINDICATO LABREGO	157 (156)	**Organización dos bancos municipais de tempo.** No 157,4º, hai poucas cousas que "non poidan" ser obxecto de contrato de traballo.	NON ACEPTADA	Trátase de non substituír o servizo que prestan os bancos de tempo por un traballo profesional
SINDICATO LABREGO	158 (157)	**Funcionamento dos bancos municipais de tempo.** No 158,2º fálase de "dispoñibilidades e necesidades". Quizá habería que falartamén de "capacidades, aptitudes, habilidades, saberes, coñecementos, experiencia".	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No termo capacitación enténdense incluídos todos os aspectos que se están a mencionar na proposta
FADEMUR	TIT V	**Estatuto das mulleres rurais;** a primeira proposta en relación con este estatuto e sacalo da lei e dotarlle entidade xurídica propia coa aprobación dunha lei exclusiva sobre a materia.En calquera caso, de eliminar o Estatuto da lei, o texto debería manter un artigo onde se obrigue ao Goberno da Xunta de Galicia á aprobación do texto do Estatuto das Mulleres Rurais e do Mar.	NON ACEPTADA	Ten o mesmo valor e forza o estatuto no marco deste anteproxecto, no que ademais goza de perfecta autonomía, ao recollerse nun Título propio e específico que permite visibiliar e poñer en valor ás mulleres rurais e do mar, que nunha lei independente.
SINDICATO LABREGO	159 (158)	**Os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural e do mar.** Di "agroalimentaria": quizá sería mellor dicir "agraria" ou "agrogandeira".	ACEPTADA	Modificado no artigo
FADEMUR	159.3 (158.3)	**Artigo 159.3** do Anteproxecto, na expresión mulleres rurais, ou mulleres en zonas rurais non so se deben incluír a aquelas mulleres con vínculo profesional ou que obteñen rendas do medio rural, senón que a maiores débese falar tamén daquelas mulleres cuxo domicilio permanente se atopa no medio rural e desenvolven a súa vida neste medio.Por exemplo aquelas mulleres do rural que estatisticamente se atopan na cuantificación da poboación inactiva (xubiladas, amas de casa) ou mulleres desempregadas na procura de emprego que desenvolve a súa vida de forma permanente no medio rural, entre outras.	NON ACEPTADA	Redáctase este apartado de forma coherente co se establece no b) para as mulleres do mar ou de zonas pesqueiras
COLEXIO EDUC SOCIAIS	159.D (158d)	Acceder a toda a formación e a todos os servizos, eliminando diferenciación entre tipos de formación e recollendo calquera tipo de formación.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No apartado xa se inclúe todo tipo de formación, incluída a non formal
FADEMUR	161 (160)	**Artigo 161** consideramos que se debería incorporar o fomento, en colaboración coas entidades que forma o SUG, das investigacións académicas sobre as mulleres do entorno rural así como do medio rural e do con perspectiva feminista. Poderíase incorporar un **artigo 161 Bis** co seguinte contido: *Artigo 161 bis.* Estudos, investigacións e estatísticas.**1.** As consellerías competentes en materia de medio rural en colaboración coas consellerías competentes en materia de igualdade e universidades, promoverán incentivos ás investigacións relacionadas co medio rural que integren a perspectiva feminista no desenvolvemento da mesma, incorporando esta como unha liña estratéxica de investigación do SUG.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA (PARCIALMENTE)	O artigo 54 a) xa establece o fomento e promoción de investigación e transferencia de coñecemento, e realización de cursos e xornadas de estudo sobre cuestións de xénero (o que tamén inclúe estudos e investigacións sobre a situación de colectivos concretos e específicos de mulleres, como as mulleres rurais ou do mar)
SINDICATO LABREGO	162 (161)	**Participación das mulleres nos plans de desenvolvemento rural e pesqueiros.** No 162 dise: "asociacións de mulleres rurais". E quen determina a lexitimidade/representatividade das asociacións? Ten que haber un procedemento transparente para determinar a lexitimidade / representatividade. Por exemplo, no CES, baseado nas eleccións a Cámaras Agrarias a través da Lei do Consello Agrario galego; os sindicatos obreiros, acreditan a representatividade polas eleccións sindicais, etc.	NON ACEPTADA	As cuestións que se indican na proposta, pola súa concreción, deben ser obxecto dun posterior desenvolvemento regulamentario, de ser o caso.
SINDICATO LABREGO	163 (162)	**Participación das mulleres en organizacións agrarias e marítimo pesqueiras e criterios preferentes para as axudas,** No 163,1º), liña 3ª (por corrección): "asociacións", Máis adiante, de redacción: se se fala de equilibrada é entre "x" e "y". Se non, pode dicirse unha presenza mínima do 40% ou (o que é o mesmo) a presenza á que se alude no art 16.	ACEPTADA	Cámbiase a redacción
CEG	169 (168)	**Violencia e acoso no traballo agrario e do mar.** actividades formativas dirixidas a empresas, cooperativas e organización sindicais dos sectores agrario e marítimo-pesqueiro, así como a asociación de mulleres rurais e do mar. Nesta redacción deben incorporarse as organizacións empresariais.	ACEPTADA	Cámbiase a redacción
FADEMUR	169.2 (168.2)	Considerando moi importante o disposto no artigo 169 entendemos que o devandito artigo debe ser máis extensivo na abordaxe da violencia machista que sofren as mulleres rurais, e consolidar un compromiso con elas. Así pois o artigo debería incorporar un segundo punto onde se estipulara o seguinte: ***Artigo 169.2.*** *A Administración Galega deberá asegurar que as mulleres* rurais e as que traballan no sector agrario e sexan vítimas de acoso sexista ou acoso sexual, dispoñen de recursos de información e atención accesibles e de calidade. En todo caso, deberán establecerse mecanismos que posibiliten que as mulleres rurais vítimas de acoso sexual ou sexista teñan acceso a dita atención, con garantía e confidencialidade.	ACEPTADA	Cámbiase a redacción do artigo incorporando un novo parágrafo
ACADAR COGAMI	174 (173)	**RESPECTO AO EMPREGO PÚBLICO:**Revisar e eliminar todas as referencias nas convocatorias e ofertas de emprego público, á seguinte previsión que se incorpora en varias Ofertas de Emprego Público e convocatorias de procesos selectivos. "O recoñecemento dunha discapacidade con posterioridade á finalización do prazo de presentación de solicitudes, aínda cando se fixese con efectos retroactivos, non comportará en ningún caso a admisión polo procedemento de reserva".A proposta é adoptar medidas para que as persoas que teñan solicitada a valoración do grao de discapacidade antes de ser convocada a convocatoria de acceso ao emprego público, terán que facer mención diso, indicando na solicitude, que é de aplicación o artigo 16.2 da Orde relativo á que se lles dará prioridade ás solicitudes urxentes por tratarse dun acceso ao emprego onde existe reserva de prazas a persoas con discapacidade. Dita previsión implicará a obriga do órgano competente de artellar as medidas de axilizacións oportunas.-ORDE do 25 de novembro de 2015 pola que se regula o procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de discapacidade, e a organización e funcionamento dos órganos técnicos competentes-. No eido do Emprego público e a fin de revisar a normativa e implementar medidas e garantías necesarias e eficientes para garantir que a reserva de postos sexan efectivas, e que se garanta que as persoas con discapacidade que accedan pola quenda reservada, de obter nota superior e non obter praza na citada quenda, sexa incluída na relación de postos Artigo 174. Criterios de actuación no emprego público, incorporar como criterio novo: Identificar as principais disfuncións do actual modelo de acceso e progresión ao emprego público, e a integridade dos procesos selectivos, que impoñen obstáculos ás persoas interesadas, aplicando un enfoque interseccional de xénero e discapacidade .	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	O contido do novo apartado que se propón xa está recollido no apartado a) do artigo
CIG	182 (181)	debera eliminarse a alusión a "sexan mulleres ou sexan homes", dado que o requisito é que as persoas candidatas teñan ao seu cargo persoas dependentes e exerceran o seu dereito de conciliación, con independencia do seu sexo ou identidade.	NON ACEPTADA	A proposta non altera o contido nin o significado do artigo
SINDICATO LABREGO	186 (185)	**Principios de igualdade e transparencia retributiva.** No 186,1º quizá procedese poñer ao lado de discriminación "directa ou indirecta" para evitar conceptos retributivos que poidan discriminar indirectamente.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Xa está incluída calquera tipo de discriminación, polo que non é necesario especificar que sexa directa ou indirecta
CIG	188 (187)	manifestar o noso apoio a unha medida que data cando menos do ano 2007 e que aínda non se puxo en marcha desde entón. Agardamos que desta volta teña máis éxito. Porén, consideramos que o artigo 188.2. debe modificar a linguaxe empregada (por parte de pais ou nais) e substituíla por "por parte de calquera persoa proxenitora".	NON ACEPTADA	O concepto nais/pais mantense por ser menos restritivo e máis amplo

CVE: 44LLEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve

ENTIDADE	ART.	CONTIDO DA ALEGACIÓN	DECISIÓN	CONCLUSIÓN DA ANÁLISE REALIZADA
ANTIA ALONSO	192 (191)	No artigo onde se expón a preferencia absoluta para o teletraballo (artigo 192 creo recordar) recóllense os supostos de mulleres vítimas de violencia de xénero e de mulleres xestantes e lactantes e considero que tamén debería incluirse a mulleres con fillos con necesidades especiais pois é unha medida que favorece a conciliación familiar e laboral das mulleres nestas situacións así como a protección e coidado destes fillos/familiares vulnerables que precisan unha adicación e coidado específico. Así mesmo, desde a Administración daríase exemplo para as empresas de fomento da conciliación de responsabilidades familiares e laborais, igualdade entre homes e mulleres e protección e intregración das persoas con diversidade funcional. Quería engadir á miña aportación anterior, que se contemple na lei o fomento do teletraballo para aquelas persoas que residimos en zonas rurais de reto demográfico (despobladas) de Galicia, establecendo un mínimo de días á semana para poder exercer o teletraballo dende casa, evitando desprazamentos, gastos de combustible, contaminación e favorecendo deste xeito a compatibilidade de responsabilidades familiares e laborais. Con esto favorece además o repoboamento de zonas deprimidas demográficamente. Como funcionaria do ámbito local e residente nunha zoa rural despoboada, esta medida favorecería a compatibilidade de responsabilidades familiares e laborais, aforro enerxético e de combustible, etc Ademais, como nai dunha nena con necesidades especiais (autismo) -como xa referín na anterior suxestión- resultaría importante que quedara reflectido na lei que se fomente o teletraballo das mulleres con fillos/familiares con necesidades especiais (alo menos nun 60% da xornada laboral semanal) para favorecer a adecuada atención a fillos/familiares con vulnerabilidade e especial adicación.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	No punto 2 do artigo xa se establece o dereito preferente das persoas con necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral
FADEMUR	TIT VI-CAP IV	**Medidas de conciliación e corresponsabilidade.** Recoñecendo a importancia do teletraballo, e que é unha fórmula laboral que ven para quedarse, e as súas implicacións no referido á conciliación e a corresponsabilidade, debemos ser conscientes de dous aspectos fundamentais:esta Lei debe de garantir que a xornada laboral na modalidade telemática, non sexa feminizada e polo tanto fonte de desigualdade, implicando un retroceso na corresponsabilidade e na conciliación.a Administración Pública promoverá campañas de información e sensibilización sobre o teletraballo poñéndoo en conexión directa coa conciliación e a corresponsabilidade. Cando se fala de dereito de acceso preferente ao teletraballo relacionados coa igualdade **no artigo 191**, debe de incorporarse un terceiro punto onde se recoñeza as barreiras de acceso a TIC e medios telemáticos nas contornas rurais, e que a través das administracións públicas se garanta o dereito de accesibilidade para facilitar a posibilidade de teletraballar as mulleres rurais en igualdade de condicións que o resto da poboación.	XA CONTEMPLADO NO TEXTO DA NORMA	Por unha banda, o que se está a establecer é o dereito preferente de acceso ao teletraballo para situacións relacionadas coa igualdade de xénero (cando así se solicite, non é unha obriga). E por outra, no art 71 xa se recolle o dereito ao acceso en condicións de igualdade ás tecnoloxías da información e da comunicación. Igualmente o art 164 obriga a ter en consideración da situación de desventaxa na que poden atoparse as mulleres de zonas rurais e costeiras non urbanas para o devandito acceso.
CIG	TIT VI-CAP V	Medidas de prevención e de sanción do acoso sexual. Debe reformularse atendendo ao contido do convenio da OIT, tal e como mencionamos ao longo do texto, e polo tanto alén de recoller o acoso sexual, debera facer mención tamén á "violencia e acoso por razón de xénero".	NON ACEPTADA	É coherente co establecido nos artigos anteriores nos que se fala de acoso (sexual ou por razón de sexo)
CEG	206 (205)	**Consello galego das mulleres**.Neste artigo debe engadirse na súa redacción a garantía de participación das organizacións empresariais mais representativas no ámbito autonómico.	NON ACEPTADA	A composición do Consello Galego das Mulleres non se está a establecer nesta Lei, deixándose para un desenvolvemento regulamentario posterior. Na actualidade, este órgano xa está creado e funcionando e as organizacións sindicais xa forman parte del
CEG	208 (207)	**Comisión do estatuto das mulleres rurais e do mar (letra h)**. Ao igual que no artigo anterior proponse incorporar ás organizacións empresariais mais representativas no ámbito autonómico.	ACEPTADA	Incorpórase no artigo
ACADAR COGAMI	NOVO ARTIGO	**EMPODERAMENTO DAS MULLERES** Un elemento fundamental para a igualdade entre mulleres e homes, é a cuestión do "empoderamento das mulleres", tendo en consideración á situación das mulleres con discapacidade. Con todo, as referencias á empoderamento no anteproxecto, só aparece: Referencias no preámbulo, Mulleres rurais e do mar nos artigos 159 e 164. É preciso : Incluír no texto un artigo específico sobre o empoderamento das mulleres ao longo de todo o seu ciclo vital, no Título I relativo ao dereito á igualdade de mulleres e homes, ou ben nas Disposicións xerais, ou onde se estime axeitado. Artigo novo.- Empoderamento das mulleres ao longo de todo o seu ciclo vital. No exercicio das competencias autonómicas e municipais, desenvolverase e promoverase o empoderamento persoal, social e colectivo das mulleres, e en particular das mulleres con discapacidade, ao longo de todo o seu ciclo vital, dende a perspectiva interseccional, e prestando especial atención ás necesidades de empoderamento das mulleres en momentos de maior vulnerabilidade (por situacións persoais, laborais, sociais, violencia, etc.) garantindo os apoios precisos de calquera tipo inclusive no ámbito da atención psicosocial. Artigo novo.- Incorporar referencia á participación, empoderamento e cidadanía activa, na que: Fomentarase e apoiarase o asociacionismo das mulleres, a dinamización do tecido asociativo, creación de redes, que permita a inclusión na axenda política as achegas que fan as entidades e grupos feministas, e en particular, aquelas que atendan á igualdade co perspectiva dos distintos factores interseccionais, como a discapacidade. Entre outras actuacións, para este cometido impulsarase e fortalecerase o movemento asociativos das mulleres, favorecendo as súas actividades, a súa participación e a colaboración efectiva nas políticas públicas.	NON ACEPTADA	No art 22f) xa se recolle como un dos criterios de actuación da Xunta de Galicia o empoderamento das mulleres en todas as áreas de actuación pública. Así mesmo, o artigo 32 promove as alianzas estratéxicas e a colaboración entre a administración e todos os suxeitos implicados na consecución da igualdade. Tamén se regula un órgano específico (Consello Galego das Mulleres) no que se garante a presenza das asociacións e organizacións de mulleres. E noutros artigos promóvese o asociacionismo en ámbitos concretos.
ACADAR COGAMI	TIT II-CAP IX	**ACTIVIDADES CULTURAIS, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS E DE LECER** CAPÍTULO IX Actividades culturais, artísticas, deportivas e de lecer Será necesario incorporar un Artigo específico relativo á actividade física, en particular ou ben asociado no artigo relativo ao deporte (actualmente recollido no art.78). A proposta pode ser: A administración autonómica competente en materia de actividade física e deporte, nos distintos ámbitos nos que se desenvolva, integrarán o principio da igualdade inclusiva e o enfoque interseccional, para que sexa efectiva e se corrixan todos os tipos de discriminación, e asegurando un seguimento das medidas e criterios axeitados nos distintos programas, actividades e orzamentos vencellados que respecten a diversidade dos grupos sociais aos que se dirixan tanto da vertente da saúde como do lecer, atendendo á diversidade e as diferenzas existentes dentro dos propios grupos de mulleres e homes. Garantirase a capacitación específica das persoas encargadas da preparación impartición e organización das actividades físicas e deportivas, baixo a premisa do deseño e accesibilidade universal, tendo en consideración os potenciais efectos na saúde, calidade de vida e benestar, e conforme ás previsión da Convención Internacional dos Dereitos das Persoas con Discapacidade. O exercicio efectivo do dereito e acceso á actividades físicas e deportivas será garantindo en todo caso e adoptarase as medidas pertinentes de inclusión e os axustes razoables conforme á Convención Internacional dos Dereitos das Persoas con Discapacidade. Teranse en consideración ás necesidade das persoas con discapacidade para facilitar o acceso e goce en igualdade de oportunidades, accesibilidade e deseño universal, para non incorrer en discriminacións.	NON ACEPTADA	Xa se incorporou a interseccionalidade e o enfoque interseccional en todos os artigos nos que se considerou oportuno (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132), pero non procede establecer medidas específicas para un colectivo concreto de mulleres en cada un dos ámbitos de actuación do anteproxecto
ACADAR COGAMI	NOVO	**RELATIVO Á INFRACCIÓNS E SANCIÓNS EN MATERIA DE IGUALDADE** Non recolle esta lei ningún capitulo específico sobre infraccións e sancións, polo que pode que a efectividade real das medidas non sexa completa.Só se fai referencia diso, ao falar da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, e tamén remite ás previsións en materia de igualdade e non discriminación, ou por infracción moi grave en materia social, de acordo co disposto no Texto Refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, ou norma que o substitúa; ou ao tratar as previsións sobre o acoso sexual.Valorar incorporar un réxime de infraccións e sancións administrativas en materia de igualdade entre mulleres e homes.	NON ACEPTADA	Adóptase o modelo do actual DL 2/2015, así como da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que tampouco o contemplan.
ACADAR COGAMI	NOVO	**ATENCIÓN Á SITUACIÓNS VIOLENCIA** Inda que o anteproxecto fala da garantía do axeitado tratamento nas situacións de violencia de xénero e violencia contra as mulleres, contemplando actuacións en diversos artigos ou ámbitos, non se recolle no actual Artigo 81 relativo á mulleres con discapacidade, ningunha referencia expresa á garantir o tratamento axeitado ante as citadas situacións, o que xera unha gran desprotección ás vítimas con discapacidade e/ou asociadas a discapacidade. Por iso é fundamental: Novo punto.- Aplicación do principio de inclusión, diversidade e da interseccionalidade na abordaxe da violencia machista. En toda actuación vencellada á loita contra a violencia machista que se desenvolva no marco das competencias autonómicas e no ámbito local, terase en consideración ás previsións mais garantistas dos dereitos das mulleres con discapacidade, adoptando as medidas que resulten oportunas para garantir unha protección, atención e inclusión das mesmas, eliminando requisitos de acceso aos recursos se así foran establecidos, e garantido as medidas de accesibilidade precisas nos recursos habilitados, de modo que sexa efectiva a igualdade de oportunidades e non discriminación, tanto para as mulleres como para as persoas menores e/ou situación de dependencia a cargo.	NON ACEPTADA	Xa se incorporou a interseccionalidade e o enfoque interseccional en todos os artigos nos que se considerou oportuno (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132), pero non procede establecer medidas específicas para un colectivo concreto de mulleres en cada un dos ámbitos de actuación do anteproxecto
ACADAR COGAMI	TIT VIII	Respecto da garantía institucional do **Título VIII** ademais do artigo que recolle o papel da Valedoría do Pobo, considérase preciso incorporar un novo artigo que recolla a previsión de aplicar a interseccionalidade respecto ás situacións de desigualdade e de xénero, de trato e de oportunidades, e en particular, respecto das mulleres con discapacidade para profundar na consideración das desvantaxes que afrontan, para impulsar os seus dereitos fundamentais e da igualdade de trato e a non discriminación.	NON ACEPTADA	Xa se incorporou a interseccionalidade e o enfoque interseccional en todos os artigos nos que se considerou oportuno (art. 22, 23, 29, 34, 38, 45, 52, 82, 83, 85 e 132), pero non procede establecer medidas específicas para un colectivo concreto de mulleres en cada un dos ámbitos de actuación do anteproxecto

Asinado por: PARDO CABARCOS, JOSE RAMON
Cargo: Secretario Xeral Técnico
Data e hora: 10/02/2023 15:23:26

CVE: 441LEuPaZ2d1
Verificación: https://sede.xunta.gal/cve