

TÍTULO PRELIMINAR.....	30
Disposiciones generales.....	30
Artículo 1. <i>Objeto</i>	30
Artículo 2. <i>Ámbito</i>	31
Artículo 3. <i>Principio de Norma mínima</i>	31
Artículo 4. <i>Comisión de estudio para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres del Parlamento de Galicia</i>	32
TÍTULO I.....	32
Derecho a la igualdad de mujeres y hombres.....	32
Artículo 5. <i>Igualdad de trato entre mujeres y hombres</i>	32
Artículo 6. <i>Buena fe ocupacional</i>	33
Artículo 7. <i>Buena fe negocial</i>	33
Artículo 8. <i>Acoso por razón de sexo y acoso sexual</i>	33
Artículo 9. <i>Discriminación por maternidad</i>	34
Artículo 10. <i>Discriminación por paternidad y por ejercicio de derechos de conciliación</i>	34
Artículo 11. <i>Discriminación por asociación</i>	34
Artículo 12. <i>Discriminación por error o en base a una apariencia</i>	35
Artículo 13. <i>Discriminación sexista múltiple</i>	35
Artículo 14. <i>Protección frente a represalias</i>	35
Artículo 15. <i>Acciones positivas</i>	36
Artículo 16. <i>Principio de composición o participación equilibrada</i>	36
Artículo 17. <i>Designación de personas representantes</i>	36
Artículo 18. <i>Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</i>	37
Artículo 19. <i>Promoción de la igualdad de oportunidades</i>	37
Artículo 20. <i>Concepto de género</i>	37
Artículo 21. <i>Evolución de los conceptos</i>	38
TÍTULO II.....	38
Integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración general y del Sector Público autonómico de Galicia.....	38
CAPÍTULO I.....	38
Principio de transversalidad de la dimensión de género.....	38
Artículo 22. <i>Significado de la transversalidad y criterios de actuación</i>	38
Artículo 23. <i>Aplicación e interpretación de la normativa con perspectiva de género</i>	41
Artículo 24. <i>Informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes</i>	41
Artículo 25. <i>Enfoque de género en el proyecto de ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma</i>	42

Artículo 26. <i>Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos y planes de especial relevancia</i>	42
Artículo 27. <i>Informes complementarios de impacto de género</i>	43
Artículo 28. <i>Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades</i>	43
Artículo 29. <i>Integración de la perspectiva de género en la actividad estadística del Sector Público gallego</i>	43
Artículo 30. <i>Cuenta satélite de la economía</i>	45
Artículo 31. <i>Divulgación de información y apoyo directo a las mujeres para la consecución de la igualdad</i>	45
Artículo 32. <i>Alianzas estratégicas y fomento de la colaboración</i>	45
Artículo 33. <i>Transparencia y rendición de cuentas</i>	46
CAPÍTULO II.....	46
Lenguaje no sexista e imagen pública.....	46
Artículo 34. <i>Definición del uso no sexista del lenguaje</i>	47
Artículo 35. <i>Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional</i>	47
Artículo 36. <i>Erradicación del sexismo en el lenguaje social</i>	47
Artículo 37. <i>Imagen pública igualitaria</i>	48
CAPÍTULO III.....	48
Derecho a la salud en igualdad de mujeres y hombres.....	48
Artículo 38. <i>Perspectiva de género en las políticas de salud</i>	48
Artículo 39. <i>Actuaciones específicas en materia de salud</i>	49
Artículo 40. <i>Formación en igualdad del personal del sector sanitario</i>	51
Artículo 41. <i>Composición equilibrada en el Consejo Gallego de Salud y demás órganos de participación social de Salud de Galicia</i>	52
Artículo 42. <i>Competencias inspectoras de la Autoridad sanitaria</i>	52
Artículo 43. <i>Derecho a una maternidad sin riesgo</i>	52
Artículo 44. <i>Redes de apoyo a la mujer embarazada</i>	53
CAPÍTULO IV.....	53
La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres.....	53
Sección 1ª.....	53
Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo.....	53
Artículo 45. <i>El currículum regulador de la práctica docente en el sistema educativo</i> ...53	
Artículo 46. <i>Personal con formación en educación para la igualdad</i>	55
Artículo 47. <i>Erradicación de prejuicios en los centros docentes</i>	56
Artículo 48. <i>Formación del profesorado</i>	56
Artículo 49. <i>Participación equilibrada en los centros docentes</i>	56
Artículo 50. <i>Consejo Escolar de Galicia</i>	57
Artículo 51. <i>Inspección educativa</i>	57

Sección 2ª.....	57
Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la formación profesional....	57
Artículo 52. <i>Competencias en materia de formación profesional</i>	57
Artículo 53. <i>Fomento de las vocaciones profesionales no estereotipadas</i>	58
Sección 3ª.....	58
Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior.....	58
Artículo 54. <i>Perspectiva de género en la universidad y en la investigación</i>	58
Artículo 55. <i>Universidades públicas de Galicia</i>	60
Artículo 56. <i>Evaluación de los méritos, currículum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+I</i>	62
Sección 4ª.....	63
Educación no formal en materia de igualdad.....	63
Artículo 57. <i>Escuela Gallega de Administración Pública y otros órganos de formación del personal</i>	63
Artículo 58. <i>Planes de formación</i>	63
CAPÍTULO V.....	63
Igualdad de género y medios de comunicación.....	63
Artículo 59. <i>Corporación de Radio y Televisión de Galicia</i>	63
Artículo 60. <i>Contratación de contenidos audiovisuales por la Corporación de Radio y Televisión de Galicia</i>	65
Artículo 61. <i>Medios de comunicación participados y subvencionados por la Xunta de Galicia</i>	65
Artículo 62. <i>Medios de comunicación privados</i>	65
Artículo 63. <i>Formación en igualdad</i>	65
Artículo 64. <i>Publicidad institucional</i>	66
Artículo 65. <i>Espacios electorales</i>	66
Artículo 66. <i>Observatorio de la Imagen de la Mujer</i>	66
CAPÍTULO VI.....	67
Igualdad de género en las políticas medioambientales y de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad.....	67
Artículo 67. <i>Políticas medioambientales</i>	67
Artículo 68. <i>Políticas de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad</i>	68
CAPÍTULO VII.....	68
Igualdad de género en las políticas de turismo.....	68
Artículo 69. <i>Políticas de turismo</i>	69
CAPÍTULO VIII.....	69
Igualdad de género y digitalización.....	69
Artículo 70. <i>Principios generales de la actuación pública</i>	69

Artículo 71. <i>La perspectiva de género en las políticas de digitalización</i>	70
Artículo 72. <i>Empleo y trabajo digital con perspectiva de género</i>	70
Artículo 73. <i>Contenidos sexistas difundidos a través de tecnologías de la información y la comunicación</i>	71
Artículo 74. <i>Acciones judiciales</i>	72
CAPÍTULO IX.....	72
Actividades culturales, artísticas, deportivas y de ocio.....	72
Artículo 75. <i>Creación cultural y artística</i>	72
Artículo 76. <i>Composición equilibrada del Consejo de la Cultura de Galicia</i>	73
Artículo 77. <i>Jurados para la concesión de distinciones, premios o becas y para la adquisición de fondos culturales o artísticos</i>	73
Artículo 78. <i>Deporte</i>	74
Artículo 79. <i>Celebración de pruebas deportivas</i>	74
Artículo 80. <i>Actividades de ocio</i>	75
CAPÍTULO X.....	75
Mujeres en situaciones de discriminación múltiple.....	75
Artículo 81. <i>Mujeres con discapacidad</i>	75
Artículo 82. <i>Mujeres mayores</i>	77
Artículo 83. <i>Protección de las mujeres menores de edad</i>	79
Artículo 84. <i>Mujeres con orientación homosexual o bisexual y mujeres transexuales y transgénero</i>	79
Artículo 85. <i>Mujeres de etnias minoritarias</i>	79
Artículo 86. <i>Mujeres inmigrantes</i>	80
Artículo 87. <i>Mujeres refugiadas o solicitantes de protección internacional</i>	80
Artículo 88. <i>Erradicación de la pobreza y perspectiva de género</i>	80
Artículo 89. <i>Mujeres en situación de prostitución</i>	80
Artículo 90. <i>Mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual</i>	81
CAPÍTULO XI.....	81
Cláusulas de igualdad de género en la contratación administrativa y en el régimen autonómico de subvenciones.....	81
Artículo 91. <i>Promoción de la igualdad en el mercado de trabajo a través de la contratación del Sector Público autonómico</i>	81
Artículo 92. <i>Compatibilidad con otras cláusulas sobre criterios de igualdad para la adjudicación del contrato</i>	82
Artículo 93. <i>Cláusulas sobre criterios de valoración de las ofertas</i>	83
Artículo 94. <i>Cláusulas de igualdad en el régimen autonómico de subvenciones</i>	83
CAPÍTULO XII.....	84
Garantías de la igualdad en el procedimiento administrativo.....	84

Artículo 95. <i>Intervención de organizaciones sindicales y asociaciones legalmente constituidas</i>	84
Artículo 96. <i>Resolución del procedimiento</i>	84
Artículo 97. <i>No inclusión de trámites adicionales o distintos</i>	85
TÍTULO III.....	85
Igualdad de mujeres y hombres en el empleo y las relaciones laborales.....	85
CAPÍTULO I.....	85
Transversalidad de género en las competencias de empleo y relaciones laborales.....	85
Artículo 98. <i>Criterios de actuación en las competencias de empleo y relaciones laborales</i>	85
Artículo 99. <i>Consellería responsable</i>	86
CAPÍTULO II.....	86
Promoción del bienestar laboral de las mujeres.....	86
Artículo 100. <i>Medidas de bienestar laboral de las mujeres</i>	87
Artículo 101. <i>Acceso a los recursos para el bienestar laboral de las mujeres</i>	88
Artículo 102. <i>Medidas de fomento y apoyo económico a la conciliación y a la racionalización y flexibilización de los horarios en las empresas y entidades del tercer sector</i>	88
Artículo 103. <i>Medidas especiales para integrar la perspectiva de género en el teletrabajo y su apoyo económico</i>	89
Artículo 104. <i>Deberes de las empresas y entidades beneficiarias de las ayudas</i>	91
Artículo 105. <i>Implementación voluntaria de planes de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector</i>	92
Artículo 106. <i>Medidas de apoyo económico para promover la valoración de puestos de trabajo y la valoración igualitaria de la estructura salarial en las empresas y entidades del tercer sector</i>	93
Artículo 107. <i>Medidas de formación para promover la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector</i>	94
Artículo 108. <i>Agentes de igualdad de trato y oportunidades</i>	95
Artículo 109. <i>Medidas de promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas</i>	95
Artículo 110. <i>Medidas e instrumentos para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre igualdad de los sexos en el ámbito de las relaciones laborales y en particular de la implementación de planes y medidas de igualdad</i>	96
Artículo 111. <i>Medidas de sensibilización para promover la igualdad en el empleo y para la erradicación de la violencia de género en el trabajo</i>	97
Artículo 112. <i>La responsabilidad social de las empresas y entidades del tercer sector en materia de igualdad</i>	97
Artículo 113. <i>Dimensión interna de la responsabilidad social de las empresas y entidades en materia de igualdad</i>	98

Artículo 114. <i>Dimensión externa de la responsabilidad social de las empresas y entidades</i>	99
Artículo 115. <i>La vigilancia y control</i>	99
Artículo 116. <i>Ayudas públicas para el fomento de la Responsabilidad social empresarial en empresas y entidades del tercer sector</i>	100
Artículo 117. <i>Integración del principio de igualdad en las políticas autonómicas de seguridad y salud laboral</i>	101
Artículo 118. <i>La Comisión para la integración de la igualdad del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia</i>	103
Artículo 119. <i>Formación en prevención de riesgos laborales y educación para la igualdad en la promoción de la salud laboral</i>	103
Artículo 120. <i>Protección de la salud reproductiva y de la maternidad</i>	103
Artículo 121. <i>La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad</i>	104
Artículo 122. <i>Sujetos legitimados y requisitos para solicitar la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad</i>	105
Artículo 123. <i>Parámetros para la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad</i>	106
Artículo 124. <i>Procedimiento de obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad</i>	107
Artículo 125. <i>Prohibiciones de obtención y revocación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad</i>	108
CAPÍTULO III.....	109
Promoción de la igualdad de género en las políticas activas de empleo.....	109
Artículo 126. <i>Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo</i>	109
Artículo 127. <i>Fomento de la contratación de mujeres en situación de especial desventaja</i>	109
Artículo 128. <i>Fomento de la contratación de mujeres en sectores con infrarrepresentación femenina</i>	110
Artículo 129. <i>Fomento de la mejora de la calidad del empleo femenino por cuenta ajena</i>	111
Artículo 130. <i>Fomento del emprendimiento femenino</i>	111
Artículo 131. <i>El Plan gallego de empleo femenino</i>	113
Artículo 132. <i>Integración de la igualdad en la intermediación laboral</i>	113
CAPÍTULO IV.....	114
Promoción de la igualdad de género en la formación profesional para el empleo.....	114
Artículo 133. <i>Integración de la perspectiva de género en la formación profesional para el empleo</i>	114
Artículo 134. <i>Medidas de acción positiva en las actividades de formación profesional para el empleo</i>	115

Artículo 135. <i>Contenidos obligatorios en las actividades de formación para el empleo</i>	115
Artículo 136. <i>Medidas de conciliación en las actividades de formación para el empleo</i>	116
CAPÍTULO V.....	117
Medidas especiales en relación con sectores productivos feminizados y con trabajos feminizados no visibilizados ni valorados.....	117
Artículo 137. <i>Trabajos de cuidado</i>	117
Artículo 138. <i>Servicios de ayuda en el hogar</i>	118
Artículo 139. <i>Sector turístico, hostelería y restauración</i>	119
Artículo 140. <i>Promoción de la cualificación profesional de actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional</i>	119
Artículo 141. <i>Economía sumergida en actividades feminizadas</i>	119
CAPÍTULO VI.....	120
Promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva.....	120
Artículo 142. <i>La Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva</i>	120
Artículo 143. <i>Composición de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva</i>	121
Artículo 144. <i>Reglamento de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva</i>	122
Artículo 145. <i>El Acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de mujeres y hombres</i>	122
Artículo 146. <i>Códigos de buenas prácticas</i>	123
Artículo 147. <i>Control de legalidad de los convenios colectivos</i>	123
Artículo 148. <i>Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia</i>	124
Artículo 149. <i>Composición equilibrada de la participación institucional de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales</i>	124
TÍTULO IV.....	125
Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local.....	125
CAPÍTULO I.....	125
Disposiciones generales.....	125
Artículo 150. <i>Promoción autonómica de medidas municipales de igualdad</i>	125
Artículo 151. <i>Colaboración municipal en la ejecución de los planes y medidas de igualdad autonómicos</i>	126
CAPÍTULO II.....	127
Centros de Información a las Mujeres.....	127
Artículo 152. <i>Centros de información a las mujeres</i>	127
CAPÍTULO III.....	127

Planes municipales de igualdad.....	127
Artículo 153. <i>La Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local como inspiración de los planes municipales de igualdad</i>	127
CAPÍTULO IV.....	128
Programas municipales de ciudad segura.....	128
Artículo 154. <i>Finalidad de los programas municipales de ciudad segura</i>	128
Artículo 155. <i>Contenido de los programas municipales de ciudad segura</i>	129
CAPÍTULO V.....	130
Bancos municipales de tiempo.....	130
Artículo 156. <i>Finalidad de los bancos municipales de tiempo</i>	130
Artículo 157. <i>Organización de los bancos municipales de tiempo</i>	130
Artículo 158. <i>Funcionamiento de los bancos municipales de tiempo</i>	131
TÍTULO V.....	132
Estatuto de las mujeres rurales y del mar.....	132
Artículo 159. <i>Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural y del mar</i>	132
Artículo 160. <i>Integración de la perspectiva de género en las políticas rurales y del mar</i>	134
Artículo 161. <i>Visibilización de las mujeres rurales y del mar</i>	135
Artículo 162. <i>Participación de las mujeres en los planes de desarrollo rural y pesqueros</i>	136
Artículo 163. <i>Participación de las mujeres en organizaciones agrarias y marítimo-pesqueras y criterios preferentes para las ayudas</i>	137
Artículo 164. <i>Empoderamiento de las mujeres rurales y del mar</i>	138
Artículo 165. <i>Fomento de la capacitación digital de las mujeres rurales y costeras no urbanas</i>	139
Artículo 166. <i>Políticas de empleo agrario y pesquero</i>	139
Artículo 167. <i>Prevención de riesgos en el trabajo agrario y pesquero</i>	141
Artículo 168. <i>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el trabajo vinculado a los sectores agrario, agroalimentario y marítimo-pesquero</i>	141
Artículo 169. <i>Violencia y acoso en el trabajo agrario y del mar</i>	142
Artículo 170. <i>Titularidad compartida de las explotaciones agrarias</i>	142
Artículo 171. <i>Redes de mujeres rurales y del mar titulares de empresas</i>	143
Artículo 172. <i>Fomento del movimiento asociativo de mujeres rurales y del mar</i>	143
Artículo 173. <i>Comisión del estatuto de las mujeres rurales y del mar</i>	144
TÍTULO VI.....	144
Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega.....	144
CAPÍTULO I.....	144
El acceso al empleo público gallego.....	144

Artículo 174. <i>Criterios de actuación en el empleo público</i>	144
Artículo 175. <i>Consellería responsable</i>	145
CAPÍTULO II.....	145
El acceso y la promoción en el empleo público gallego.....	145
Artículo 176. <i>Fomento de la composición equilibrada del personal</i>	146
Artículo 177. <i>Informe de impacto de género de las ofertas de empleo público</i>	146
Artículo 178. <i>Composición paritaria de los órganos de selección y comisiones de valoración</i>	146
Artículo 179. <i>Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación</i>	147
Artículo 180. <i>Coincidencia de la fecha del examen con el parto de la mujer aspirante</i>	147
Artículo 181. <i>Acciones positivas en las actividades formativas</i>	148
Artículo 182. <i>Promoción del ejercicio de derechos de conciliación</i>	148
CAPÍTULO III.....	149
Formación en igualdad y la igualdad y la transparencia retributiva en el empleo público	149
Artículo 183. <i>Formación en igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género</i>	149
Artículo 184. <i>Niveles de conocimiento</i>	149
Artículo 185. <i>Temarios de los procesos selectivos</i>	150
Artículo 186. <i>Principios de igualdad y transparencia retributiva</i>	150
CAPÍTULO IV.....	150
Medidas de conciliación y corresponsabilidad.....	150
Artículo 187. <i>Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación en el empleo público</i>	151
Artículo 188. <i>Salas de reposo y salas de lactancia</i>	151
Artículo 189. <i>Preferencia en cursos formativos autonómicos</i>	151
Artículo 190. <i>Integración de la perspectiva de género en la regulación del teletrabajo</i>	152
Artículo 191. <i>Derechos preferentes para acceder al teletrabajo relacionados con la igualdad de género</i>	152
Artículo 192. <i>Derechos de conciliación de las personas teletrabajadoras</i>	152
Artículo 193. <i>La igualdad de género en el teletrabajo</i>	153
CAPÍTULO V.....	153
Medidas de prevención y de sanción del acoso sexual.....	153
Artículo 194. <i>Principio de erradicación del acoso sexual</i>	154
Artículo 195. <i>Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	154
Artículo 196. <i>Declaración de principios sobre tolerancia cero</i>	154
Artículo 197. <i>Acciones de información, formación y sensibilización del personal</i>	155

Artículo 198. <i>El procedimiento informal de solución</i>	156
Artículo 199. <i>Conductas constitutivas de infracción penal o disciplinaria</i>	157
Artículo 200. <i>Negociación colectiva sobre acoso sexual</i>	157
TÍTULO VII.....	157
Organización de la igualdad.....	157
Artículo 201. <i>Órgano competente en materia de igualdad</i>	157
Artículo 202. <i>Comisión Interdepartamental de Igualdad</i>	158
Artículo 203. <i>Unidades administrativas de igualdad</i>	159
Artículo 204. <i>Funciones de la Unidad administrativa de igualdad de la consellería con competencias en materia de empleo</i>	159
Artículo 205. <i>Unidad Mujer y Ciencia de Galicia</i>	162
Artículo 206. <i>Consejo Gallego de las Mujeres</i>	163
Artículo 207. <i>Observatorio de la imagen de la Mujer</i>	163
Artículo 208. <i>Comisión del estatuto de las mujeres rurales y del mar</i>	164
TITULO VIII.....	165
Garantía institucional.....	165
Artículo 209. <i>Valedoría do Pobo</i>	165
Disposición adicional primera. <i>Modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia</i>	166
Disposición adicional segunda. <i>Modificación de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del Sector Público</i>	168
Disposición adicional tercera. <i>Modificación de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia</i>	170
Disposición transitoria primera.....	171
Disposición derogatoria única.....	171
Disposición final primera. <i>Habilitación reglamentaria</i>	171
Disposición final segunda. <i>Dotación presupuestaria</i>	172
Disposición final tercera. <i>Entrada en vigor</i>	172

LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE GALICIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

(1) La igualdad de derechos de mujeres y hombres es un presupuesto basilar de las sociedades democráticas modernas reconocido a todos los niveles normativos. A nivel universal, los derechos de las mujeres como seres humanos están garantizados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (París, 1948).

También hace falta destacar, por la importancia en la evolución del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, las conferencias mundiales sobre las mujeres celebradas bajo el paraguas del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la más relevante de las cuales, la IV celebrada en Beijing (1995), diseña un programa de empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y consolida la idea de transversalidad de la dimensión de la igualdad de mujeres y hombres.

(2) En Europa, por su parte, hay que destacar el Convenio Europeo de Derechos Humanos (Roma, 1950), la Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

(4) Por su parte, la Constitución Española (1978) introdujo con fuerza la igualdad, concibiéndola como un valor superior del ordenamiento jurídico (artículo 1) y como un principio general del Derecho (artículo 14)

(5) Los desarrollos legislativos del derecho a la igualdad de mujeres y hombres fueron acompañándose con la evolución normativa internacional y europea. Desde finales del siglo XX, las leyes estatales se inspiran en el concepto de transversalidad, y así se dictan la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y, sobre todo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que culmina el proceso legislativo de transversalización de la igualdad de mujeres y hombres en la totalidad del ordenamiento jurídico.

Normas posteriores vienen a ahondar en los mandatos originales de la Ley Orgánica 3/2007 y, muy en particular, se debe destacar el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación.

II

(6) La Comunidad Autónoma de Galicia, en desarrollo de los deberes impuestos en el artículo 4 de la Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de Autonomía para Galicia, se viene comprometiendo desde siempre, de manera ejemplar y pionera, en la defensa de la igualdad de género.

(7) Fruto de este compromiso se aprobó la Ley 3/1991, de 14 de enero, de creación del Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer y, en el ejercicio de sus funciones, sucesivos planes para la igualdad de las mujeres gallegas. En la misma línea, desde 1994, está constituida, en el Parlamento gallego, la Comisión para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres, que elabora y emite conclusiones y dictámenes

en sucesivas legislaturas, en lo relativo a la igualdad y a la violencia de género.

(8) Ya entrado el siglo XXI, la Comunidad autónoma de Galicia aprobó dos leyes pioneras inspiradas en el principio de transversalidad: la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, y la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

Ambas leyes surgen al constatar como hecho notorio e indiscutible que, a pesar de los logros conseguidos, se mantiene en nuestra sociedad la situación de desigualdad entre mujeres y hombres.

(9) A estas dos leyes de igualdad aún se debe unir la Ley 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, para conformar un sustento legal sólido y avanzado para guiar la actuación de los poderes públicos de la Comunidad autónoma de Galicia.

III

(10) Las leyes 7/2004 y 2/2007 apenas sufrieron cambios, excepto una reforma sobre aspectos organizativos, Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, y una refundición de alcance armonizador operada por el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad autónoma de Galicia en materia de igualdad.

(11) Sin embargo, y aunque se consiguieron avances muy importantes gracias a las leyes 7/2004 y 2/2007, debe abordarse la igualdad en un entorno muy diferente al tiempo en que esas leyes se aprobaron. De por medio, una crisis económica sin precedentes, comenzada a superar desde 2016, a la que se une, en 2020, la situación de crisis sanitaria derivada de la

COVID-19, el confinamiento acordado para superarla, y la crisis económica subsiguiente.

En este nuevo entorno, se hace necesario introducir la igualdad de género en el mismo corazón de la reconstrucción social y económica, ahondar en las medidas entonces diseñadas e introducir otras nuevas, acordes con los avances apreciables en los instrumentos de derechos humanos de Naciones Unidas, en los avances exigidos por el Consejo de Europa y por el Derecho de la Unión europea, y en consonancia con los avances realizados en la normativa estatal y con las leyes de igualdad y las medidas aprobadas por otras Comunidades autónomas.

(12) El compromiso con la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, que a través de esta ley renueva la Comunidad autónoma de Galicia, es necesario para la consecución de las promesas de futuro que la humanidad se propuso en la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, de la cual constituye un pilar básico la igualdad de género.

IV

La Ley se estructura en 8 títulos, divididos en 28 capítulos que comprenden 209 artículos, 3 disposiciones adicionales, 1 disposición transitoria, 1 disposición derogatoria y 3 disposiciones finales.

(13) La ley comienza con un título preliminar donde se expresa el objeto de la misma, reforzando el compromiso de la Comunidad Autónoma de Galicia en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y la promoción de la igualdad de oportunidades.

(14) También en este título preliminar se refleja el ámbito de actuación de la ley que, debido al carácter transversal de la igualdad de

género, debe ser coextenso al ámbito de competencias de la Comunidad Autónoma de Galicia.

(15) La ley se atribuye el carácter de norma mínima, como código autonómico de igualdad de género. Por eso, no puede ser interpretada como recorte de normas ya aprobadas o como freno de mejoras fruto de nuevas normas.

(16) Finaliza el título preliminar con un artículo destacando el trabajo de la Comisión de estudio para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres del Parlamento de Galicia, y el deber de la Xunta de Galicia de tener en cuenta los trabajos que desarrolla.

V

(17) En el título I se desarrolla el primero de los objetos específicos de la ley: definir los conceptos básicos del derecho a la igualdad de mujeres y hombres. Estos conceptos se recogen de acuerdo con la Constitución Española y el Tribunal Constitucional, el Derecho de la Unión Europea y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas y del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y el resto de tratados internacionales ratificados por el Estado español.

Pero el hecho de que los conceptos ya estén recogidos en otros textos de mayor rango normativo no es justificación para no recogerlos en esta ley. Primero porque son los pilares sobre los que se construye todo el entramado jurídico de la ley y, por lo tanto, recogerlos en la ley, según la interpretación que hacen los tribunales encargados de aplicarlos, facilita su conocimiento por todos los operadores jurídicos, y también porque facilitan a la

ciudadanía el conocimiento de sus derechos coadyuvando a proporcionar el derecho de la ciudadanía a instituciones sólidas y transparentes.

Y esta ley no sólo recoge los conceptos que ya aparecían en el Decreto Legislativo 2/2015 sino que también los actualiza y completa.

(18) Así, se definen la discriminación directa e indirecta, la buena fe ocupacional, con inspiración en la Directiva 2006/54/CE y se añade, al mismo tiempo, una definición de la buena fe negocial inspirada en la Directiva 2004/113/CE.

(19) Respecto a las definiciones de acoso por razón de sexo y de acoso sexual, están también inspiradas en la Directiva 2006/54/CE y en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007.

(20) La discriminación por maternidad se considera una discriminación directa por razón de sexo siguiendo la Ley Orgánica 3/2007 y la doctrina emanada del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

(21) En la línea de actualizar conceptos, se consideran discriminaciones amparadas por la ley dos situaciones de desigualdad de trato que afectan a hombres y mujeres. La primera es el trato menos favorable dado a un hombre por su paternidad.

(22) La segunda es el trato menos favorable dado a una persona por haber solicitado, estar disfrutando o haber disfrutado sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en correspondencia con lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007. De este modo, la ley viene a reconocer y reforzar la consideración de los derechos de conciliación como derechos vinculados a la prohibición de la discriminación por sexo y al derecho fundamental a la vida privada (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 22 de marzo de 2012, Konstantin Markin v. Rusia).

(23) Otra novedad es la inclusión como prohibidas de la discriminación por asociación y la discriminación por error o en base a una apariencia, recogidas, entre otras, en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06.

(24) Igualmente se incluyen, de acuerdo con la doctrina más asentada, los conceptos de discriminación múltiple.

(25) Se considera igualmente discriminatorio el trato menos favorable dado a una persona, sea hombre o mujer, a consecuencia de haber participado como defensora, representante, testigo o de cualquier otra forma, en la presentación o en la tramitación de una reclamación o queja, formal o informal, o de una denuncia, demanda o recurso, administrativo o judicial, destinados a impedir su discriminación, o la de otra persona, por razón de sexo, basado en el artículo 24 de la Directiva 2006/54/CE, y en la interpretación que hizo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 20 de junio de 2019, Hackelbracht, C-408/18).

(26) Se recoge el principio de composición o participación equilibrada de mujeres y hombres, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007. Así como la designación de personas representantes de la administración en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, órganos de gobierno y administración de las entidades instrumentales del Sector Público a las que se refiere el artículo 45 b) de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, o en los consejos de administración de las empresas, en los que participen, de acuerdo con el antedicho principio.

(27) Una novedad destacable en este título I es que, al hilo de la definición de medidas de igualdad de oportunidades, se recoge un concepto de género que es un concepto necesario para la interpretación y aplicación de toda la ley, y que se toma del artículo 3c) del Convenio del Consejo de

Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

(28) Finaliza el título I con un artículo que contiene una cláusula de apertura en relación con las normas constitucionales y su interpretación, y con la normativa comunitaria, europea e internacional en la materia, con la finalidad de que las definiciones no queden ancladas y se vean superadas por la evolución de los conceptos relativos a la tutela sobre igualdad de los sexos.

VI

(29) El título II, sobre “integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración general y del Sector Público autonómico de Galicia”, que consta de 12 capítulos, viene a recoger y ampliar, conforme a los avances producidos en la normativa internacional e interna, doctrina y jurisprudencia, el contenido del título I del Decreto Legislativo 2/2015.

(30) El capítulo I recoge una serie de disposiciones generales sobre el principio de transversalidad de la dimensión de género, enumerando los criterios de actuación de los Poderes públicos de Galicia, entre los que se pueden destacar: eliminación de los prejuicios de género; conciliación; la participación equilibrada de los sexos en la toma de decisiones y el empoderamiento de las mujeres; lucha contra la violencia de género y la contemplación de las situaciones de discriminación múltiple.

(31) De especial importancia para integrar la perspectiva de género en actos normativos, son los informes de impacto de género previos a su aprobación y, en particular, cuando se trate de la ley de presupuestos o de planes de especial relevancia, se prevé la posibilidad de informes de impacto complementarios.

(32) Por otra parte, la presente ley eleva a rango de ley la exigencia de elaboración de planes estratégicos de igualdad de oportunidades que se vienen aprobando desde hace lustros. El último aprobado y aplicado es el VIII (2022-2027).

(33) Ahonda igualmente en la regulación de la integración de la perspectiva de género en la actividad estadística del Sector Público gallego, manteniendo además la Cuenta satélite de la economía, si bien encomendándosela al Instituto Gallego de Estadística.

(34) Finaliza el capítulo I del título II con una norma novedosa que se sitúa en la línea de fomentar la transparencia y el buen gobierno de la Ley 1/2016, de 18 de enero, y proyecta esas exigencias sobre las políticas de igualdad.

(35) El capítulo II del título II regula el lenguaje no sexista para mejorar el Decreto Legislativo 2/2015 en aras a una mayor efectividad, y para incluir la cuestión de la imagen pública igualitaria que deberán garantizar la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia y, además, promover en relación con los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público.

(36) El capítulo III del título II regula el derecho a la salud en igualdad de mujeres y hombres exigiendo la integración de la perspectiva de género en la determinación de los objetivos de política de salud, contemplando actuaciones específicas en materia de salud, como la garantía del adecuado tratamiento en las situaciones de violencia de género y violencia contra las mujeres.

(37) El capítulo IV del título II se dedica a la educación y a la formación para la igualdad entre mujeres y hombres, y profundiza en la regulación del currículum regulador de la práctica docente en el sistema educativo, previendo la existencia en los centros educativos de una persona

con formación específica en educación para la igualdad y con funciones de asesoramiento, potenciando las funciones de la inspección educativa así como la educación no formal en igualdad por la Escuela Gallega de Administraciones Públicas y otros órganos de formación del personal.

(38) Mención especial merece la igualdad en el ámbito de la educación superior, garantizándose por ley la existencia de unidades de igualdad en las universidades. Entre las posibilidades de actuación, destacan las dirigidas al fomento de las vocaciones femeninas en los estudios universitarios de ciencias, técnicos, ingeniería y matemáticas (STEM), y en las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC); y también la garantía de continuidad de las carreras investigadoras financiadas por convocatorias públicas de I+D+I.

(39) El capítulo V se dedica a la igualdad de género en los medios de comunicación, en términos continuistas respecto al Decreto Legislativo 2/2015, creándose, como novedad, el Observatorio de la Imagen de la Mujer.

(40) Los capítulos VI y VII se dedican, respectivamente, a la igualdad de género en las políticas medioambientales y de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad, y en las políticas de turismo.

(41) Se introduce, como novedad, un capítulo VIII sobre la igualdad de género y la digitalización teniendo en cuenta la evolución tecnológica acaecida desde la Ley 7/2004, que nos enfrenta a la digitalización de la economía, de las relaciones laborales y de la sociedad, y teniendo en consideración que la sociedad gallega del siglo XXI no puede olvidar el potencial de las mujeres en el proceso de digitalización.

(42) El capítulo IX del título II, dedicado a las actividades culturales, artísticas, deportivas y de ocio, es totalmente novedoso, y en él se regula la promoción de la igualdad en la creación cultural y artística, la composición de jurados para la concesión de distinciones, premios o becas y para la

adquisición de fondos culturales o artísticos, la igualdad en el deporte en aras a fomentar el deporte femenino y para erradicar actitudes machistas, y la organización de actividades de ocio en espacios abiertos con la finalidad de erradicar la violencia de género y de garantizar la dignidad de las personas.

(43) El capítulo X del título II se dedica a las mujeres en situación de discriminación múltiple, con alusión en particular a las mujeres con discapacidad, a las mujeres mayores, a las mujeres de minorías étnicas, a las mujeres inmigrantes y refugiadas, a las mujeres con orientación homosexual y bisexual, a las mujeres transexuales y transgénero, a las mujeres pobres, a las mujeres en situación de prostitución y a las mujeres en situación de trata.

(44) En el capítulo XI del título II se regulan las cláusulas de igualdad de género en la contratación administrativa y en el régimen autonómico de subvenciones, que concreta lo establecido, respectivamente, en la ley sobre contratos del Sector Público y lo establecido en la ley de subvenciones autonómica, de manera coordinada con lo establecido en la Ley 5/2021, de 2 de febrero, de impulso demográfico de Galicia y con la regulación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

(45) Finaliza el título II con un capítulo XII en el que, sin suponer inclusión de nuevos trámites, se regulan diversas garantías del procedimiento administrativo, previendo la necesidad de motivación de los actos desestimatorios de un alegato sobre discriminación por razón de sexo.

VII

(46) El título III aborda la temática de la “igualdad de mujeres y hombres en el empleo y las relaciones laborales”, que viene a recoger el contenido sustancial de la Ley 2/2007, y a ampliarlo conforme a los avances producidos en la normativa internacional e interna, en la doctrina y en la

jurisprudencia, así como introduciendo el concepto de bienestar laboral vinculado al bienestar organizacional.

Este título se divide en 6 capítulos. El capítulo I recoge las actuaciones en materia de empleo y relaciones laborales de la consellería competente en esa materia.

(47) El capítulo II es el relativo al bienestar laboral de las mujeres y se divide en 5 secciones compuestas de 26 artículos.

En la sección 1ª se enumeran las medidas de bienestar laboral que se irán desarrollando a lo largo del capítulo. Incluye, además, la creación de un espacio web propio en el que se pondrá a disposición de la ciudadanía toda la información así como el acceso a los recursos en esta materia.

La sección 2ª se centra en la promoción del bienestar y de la igualdad laboral de las empresas, y extendiéndolas también a las entidades del tercer sector, regulando las medidas de promoción de la conciliación de la vida laboral y de la vida privada, las medidas de fomento y apoyo económico a la racionalización y flexibilización de los horarios de trabajo, y las medidas especiales para integrar la perspectiva de género en el teletrabajo, especialmente, impulsando buenas prácticas tales como el acceso preferente de las víctimas de violencia de género, la garantía de iguales derechos de conciliación o el derecho a la desconexión digital.

Las medidas de fomento para la implementación voluntaria de planes de igualdad tanto en las empresas como en el tercer sector, la valoración igualitaria tanto de puestos de trabajo como de la estructura salarial, así como una regulación detallada de las medidas de formación en igualdad laboral, extendiéndola a las entidades del tercer sector. Se completa esta sección, con la regulación de los agentes de igualdad, las medidas de promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas y las medidas e instrumentos para el

seguimiento y vigilancia de la normativa sobre igualdad laboral y la implementación de los planes de igualdad, así como las actuaciones de sensibilización que promuevan la erradicación de la violencia de género en el trabajo.

La sección 3ª regula el bienestar laboral y la responsabilidad social en las empresas en materia de igualdad, ahondando tanto en su dimensión interna, como en la dimensión externa, estableciendo el sometimiento a las medidas de vigilancia y control, y las ayudas públicas para el fomento de la responsabilidad empresarial.

En la sección 4ª se regula la igualdad de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo para la consecución del bienestar laboral, actualizando la terminología y poniendo el acento en la formación para la prevención de riesgos y en la educación en la promoción de la salud laboral.

En la sección 5ª se regula la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, y se recogen los aspectos básicos de este distintivo autonómico al que pueden acceder no sólo las empresas, sino también las entidades del tercer sector que destaquen de forma significativa en la aplicación e implantación de planes de igualdad en el ámbito laboral. Con este reconocimiento se avanza de forma decidida en el compromiso integral con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales en Galicia, y para eso se establecen los parámetros de igualdad más relevantes que se deberán tener en cuenta para su concesión, en particular, las estrategias generales de igualdad en la empresa y la integración de la perspectiva de género en su gestión, la formación en igualdad, la participación equilibrada de hombres y mujeres en la organización y en los diferentes grupos y categorías profesionales, los aspectos relativos a la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, la ordenación del tiempo de trabajo y la flexibilidad horaria, la conciliación de

la vida personal, familiar y laboral y la promoción de la corresponsabilidad, así como la adopción de medidas específicas e innovadoras en materias que, aunque no formen parte del contenido obligatorio de los planes de igualdad, tienen incidencia en la igualdad efectiva en este ámbito.

(48) El capítulo III es el relativo a la promoción de la igualdad de género en las políticas activas de empleo mediante la integración de la perspectiva de género en dichas políticas, el fomento de la contratación de mujeres en situación de especial desventaja o en los sectores con infrarrepresentación femenina, considerando que existe tal cuando exista una diferencia porcentual de, por lo menos, 20 puntos entre el número de mujeres y de hombres.

Igualmente, se incorporan medidas de promoción de la calidad del empleo femenino por cuenta ajena mediante la conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos, o la conversión de los que sean a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

Del mismo modo incluye las medidas generales y específicas tendentes al fomento del emprendimiento femenino, que van desde la constitución de redes de mujeres emprendedoras, a ayudas para la contratación de una persona que las sustituya en caso de maternidad.

(49) Los capítulos IV y V se dedican, respectivamente, a la promoción de la igualdad de género en la formación profesional para el empleo y a las medidas especiales en relación con los sectores productivos feminizados y con los trabajos feminizados y no visibilizados ni valorados, en particular la mejora de las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda en el hogar, o la promoción del reconocimiento social del valor de los trabajos de cuidado.

(50) Finalmente, el capítulo VI de este título se refiere a la promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva, para introducir cambios

puntuales en la regulación previa de la Ley 2/2007 y el Decreto Legislativo 2/2015, para hacerla más efectiva.

VIII

(51) El título IV, sobre “promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local”, comienza con un capítulo I donde se establece de manera general que la colaboración con las corporaciones locales para promover la igualdad de mujeres y hombres en la vida local se puede dar en dos sentidos. Así la consolidación de las mesas de coordinación interinstitucional contra la violencia de género, la oferta de servicios de atención y acompañamiento a mujeres en situación de vulnerabilidad, la oferta de formación en materia de igualdad para el personal al servicio de la administración local o actuaciones en materia de sensibilización sobre violencia de género.

(52) Por lo que se refiere a la promoción autonómica de planes o medidas municipales de igualdad, se concreta en la promoción de planes municipales de igualdad diseñados y ejecutados en los términos previstos en la ley, o en la adopción de alguna de las siguientes medidas en los términos previstos en ella: programas de ciudad segura y bancos municipales de tiempo.

(53) Se eleva a rango de ley la promoción y la creación de recursos específicos de orientación, información y asesoramiento en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo también el apoyo para la extensión de la Red de centros de información a las mujeres con el objetivo de garantizar el acceso a ella de todas las mujeres.

(54) Los planes municipales de igualdad, regulados en el capítulo III, se inspiran en la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados (2006).

(55) Como novedad, el capítulo IV se dedica a los programas de ciudad segura, inspirándose en las experiencias comparadas, como es el caso de los seis principios para una ordenación urbana segura implementados en la ciudad de Montreal.

(56) Finalmente, el capítulo V recoge una institución que está pensada para el empoderamiento de los tiempos de la ciudadanía, en especial en entornos urbanos, como son los bancos de tiempo, como elementos de apoyo a la conciliación gestionados por un ayuntamiento.

Por su parte, se elimina la figura de los Planes de programación de los tiempos en la ciudad dada su nula implementación práctica tras su regulación por la Ley 2/2007.

IX

(57) El título V profundiza en los derechos de las mujeres rurales y del mar, cuestión ya tratada en la Ley 7/2004, pero de una manera muy genérica a la que se le dedicaba un solo artículo. No hay duda de la necesidad actual de políticas de desarrollo rural y pesquero sostenible dada la dispersión geográfica de los núcleos de población en Galicia, la situación de despoblación de muchos pueblos y aldeas, y el envejecimiento de la población rural. Ahora bien, esas políticas no serán completamente efectivas de no tener en cuenta a las mujeres pues, en otro caso, esas políticas y las inversiones corren el riesgo de no alcanzar todos los resultados esperados.

(58) La regulación del título V comienza con una carta de derechos de las mujeres rurales y del mar que está inspirada en el artículo 14 de la Convención CEDAW y en el artículo 6 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en zonas rurales (Resolución 73/165 de la Asamblea General de las Naciones Unidas – Nueva York, 2018).

(59) En los artículos siguientes se desarrollan algunos aspectos concretos de esa carta de derechos: participación de las mujeres en los planes de desarrollo y en las organizaciones agrarias y marítimo-pesqueras; fomento de la digitalización de la economía en las zonas rurales y costeras no urbanas; políticas activas de empleo; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; violencia de género en las zonas rurales y costeras no urbanas; titularidad y cotitularidad de las explotaciones agrarias así como la visibilización de estas mujeres, su empoderamiento y la prevención de riesgos en el trabajo agrario y pesquero.

X

(60) En el título VI se aborda la regulación de aspectos específicos y concretos de las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega, como los relativos a los criterios de actuación, el acceso y promoción en el empleo público, la formación en igualdad y la transparencia retributiva o las medidas de conciliación y corresponsabilidad. No se reproducen en este texto cuestiones ya contempladas en la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

XI

(61) La eficacia de la actuación pública en materia de igualdad de género depende, en buena medida, de la forma en que esté organizada la Administración. El título VII de la ley acomete esta cuestión con un modelo muy extendido basado en la estrategia dual políticas específicas+transversalidad de género, a saber: un órgano superior competente en materia de igualdad; un órgano de coordinación, la Comisión Interdepartamental de Igualdad; unidades administrativas de igualdad; y órganos de participación institucional, el Consejo Gallego de las Mujeres, la Unidad de Mujer y Ciencia de Galicia, el Observatorio de la Imagen de la Mujer y la Comisión del Estatuto de las mujeres rurales y del mar.

(62) Como novedad muy destacable, se regula la competencia de la Valedoría do Pobo como garantía institucional, dada su condición de autoridad independiente, con competencias para velar por la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, por la erradicación de la discriminación por género, y por la erradicación de la violencia de género.

XII

(63) La ley contiene tres disposiciones adicionales para reformas puntuales de tres leyes: la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia; la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del Sector Público; y la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia.

(64) La disposición transitoria única permite la convalidación de la formación adquirida con anterioridad a la entrada en vigor de la ley para poder ser agente de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

(65) La disposición derogatoria única deroga la vigencia del Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Contiene, además, la usual cláusula derogatoria general.

(66) La ley contiene tres disposiciones finales usuales: la primera es una habilitación reglamentaria; la segunda para garantizar la dotación presupuestaria adecuada; y la tercera sobre la entrada en vigor.

De esta manera, se dan por cumplidos los objetivos propuestos con la aprobación de la presente ley, con la finalidad, por un lado, de disponer en nuestra comunidad autónoma de una normativa que, de conformidad con el marco de competencias ya expuesto, actualice las disposiciones anteriormente vigentes introduciendo elementos nuevos y manteniendo

otros que se modifican parcial o totalmente. También se procura una normativa más completa y adecuada para hacer frente a las necesidades existentes en nuestra comunidad autónoma, acorde con la experiencia y los avances que esta materia experimentó en los últimos años, tanto a nivel internacional, nacional y autonómico.

De conformidad con todo lo expuesto, con la aprobación de esta ley se da pleno cumplimiento a los principios de necesidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, accesibilidad, simplicidad y eficacia, que constituyen la base de la calidad normativa, conforme el artículo 37.a) de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del Sector Público autonómico.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*

1. Constituye el objeto general de esta ley reforzar el compromiso de la Comunidad Autónoma de Galicia en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad de género, atribuyéndole el más alto grado de efectividad al derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres en el ámbito de competencias de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de Autonomía para Galicia, y en la Constitución Española.

2. Son objetos específicos de esta ley:

a) Definir los conceptos básicos del derecho a la igualdad de mujeres y hombres según la Constitución Española, el Derecho de la Unión Europea, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas, y el resto de tratados internacionales ratificados por el Estado español.

b) Integrar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de todas las políticas públicas competencia de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su Sector Público.

c) Integrar la perspectiva de género, en particular, en las políticas públicas de empleo por cuenta propia o ajena, en las relaciones laborales, en las empresas asentadas en Galicia y en la negociación colectiva de Galicia, y conseguir el bienestar laboral de las mujeres.

d) Establecer el marco de colaboración entre la Xunta de Galicia, los ayuntamientos y demás entidades locales de Galicia, para implementar el derecho a la igualdad de los sexos en la vida local.

e) Contemplar específicamente las singularidades de las mujeres rurales y del mar, regulando al efecto su estatuto.

f) Regular las condiciones de igualdad en el empleo del personal funcionario, estatutario o laboral, sea fijo, indefinido o temporal, al servicio de la Administración general y del Sector Público autonómico de Galicia.

g) Diseñar la organización de la igualdad dentro de la Xunta de Galicia.

h) Establecer garantías institucionales adicionales para la defensa y promoción de los derechos de igualdad de género, atribuyendo competencias específicas a la Valedoría do Pobo.

Artículo 2. Ámbito

El ámbito de aplicación de esta ley se corresponde con el ámbito de ejercicio de las competencias de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 3. Principio de Norma mínima

La presente ley está configurada como un código básico de igualdad dentro del ordenamiento jurídico de Galicia, resultando que sus disposiciones no se pueden aplicar o interpretar de manera restrictiva o impeditiva respecto de las previsiones recogidas en las restantes normas autonómicas de manera que se dificulte o imposibilite ahondar en el desarrollo efectivo de la igualdad.

Artículo 4. Comisión de estudio para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres del Parlamento de Galicia

La Xunta de Galicia tomará en consideración el trabajo realizado por la Comisión de estudio para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres del Parlamento de Galicia, en la adopción y ejecución de las políticas dirigidas a la eliminación de todo tipo de discriminaciones contra las mujeres y en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

TÍTULO I

Derecho a la igualdad de mujeres y hombres

Artículo 5. Igualdad de trato entre mujeres y hombres

1. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la prohibición de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, en especial, la derivada de la maternidad, de la asunción de deberes familiares y del estado civil.

2. Se entenderá por discriminación directa la situación en la que una persona, por razón de sexo, sea, fuese o pudiese ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3. Se entenderá por discriminación indirecta la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

4. Constituye discriminación por razón de sexo toda inducción, orden o instrucción de discriminar por razón de sexo.

Artículo 6. *Buena fe ocupacional*

1. En el ámbito del acceso al empleo, incluida la formación correspondiente, no constituye discriminación por razón de sexo la diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo de una persona cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que estas se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

2. A estos efectos, la protección de las víctimas de violencia de género es un objetivo legítimo que determina la validez de la exclusiva o preferente pertenencia al sexo femenino con relación a actividades profesionales de atención directa a dichas víctimas.

Artículo 7. *Buena fe negocial*

En el acceso a bienes y servicios así como a su suministro, no constituye discriminación por razón de sexo una diferencia de trato cuando la prestación de bienes y servicios de manera exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios.

Artículo 8. *Acoso por razón de sexo y acoso sexual*

1. El acoso por razón de sexo y el acoso sexual son discriminaciones por razón de sexo.

2. Se entenderá por acoso por razón de sexo la situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Se entenderá por acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Constituye discriminación por razón de sexo cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de un comportamiento de acoso por razón de sexo o de un acoso sexual por parte de una persona o de su sometimiento a él.

Artículo 9. Discriminación por maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo el trato menos favorable dado a las mujeres relacionado con el embarazo, parto o la maternidad.

Artículo 10. Discriminación por paternidad y por ejercicio de derechos de conciliación

También constituyen discriminaciones prohibidas por esta ley:

- a) El trato menos favorable dado a un hombre por razón de paternidad.
- b) El trato menos favorable dado a una persona, sea hombre o mujer, por razón de haber solicitado, estar disfrutando o haber disfrutado sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 11. Discriminación por asociación

La prohibición de discriminación por razón de sexo incluye la discriminación por asociación, entendida como la sufrida por una persona

por razón del sexo, del embarazo, del parto o de la maternidad, la asunción de deberes familiares o del estado civil de otra con la que esté relacionada.

Artículo 12. Discriminación por error o en base a una apariencia

La prohibición de discriminación por razón de sexo incluye la discriminación por error, o en base a una apariencia, entendida como la que se funda en una apreciación incorrecta por el sujeto discriminador del embarazo, de la maternidad, de los deberes familiares o del estado civil de la persona víctima.

Artículo 13. Discriminación sexista múltiple

Constituye discriminación sexista múltiple la situación en la que se encuentra una persona cuando, simultáneamente, se acumulan o interactúan, junto al sexo, otra u otras causas de discriminación prohibidas por el ordenamiento jurídico, creando estereotipos lesivos para su dignidad que son particulares de esa situación y que permiten identificar una desigualdad de trato o de oportunidades.

Artículo 14. Protección frente a represalias

Constituye discriminación en los términos establecidos en los artículos anteriores el trato menos favorable dado a una persona como consecuencia de haber participado de cualquier forma, incluidas las propias de la condición de persona defensora, representante o testigo, en la presentación o en la tramitación de una reclamación o queja, formal o informal, o de una denuncia, demanda o recurso, administrativo o judicial, destinadas a impedir tanto su propia discriminación como la de otra persona, por razón de sexo, o para exigir el cumplimiento efectivo del derecho a la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 15. *Acciones positivas*

1. Al efecto de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres, no se considerarán discriminatorias las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos sin que, en ningún caso, esas medidas puedan suponer, como consecuencia práctica, el mantenimiento de regulaciones separadas.

2. Las medidas de acción positiva se mantendrán mientras no estén plenamente logrados los objetivos de igualdad de oportunidades.

Artículo 16. *Principio de composición o participación equilibrada*

El principio de composición o participación equilibrada supone la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Artículo 17. *Designación de personas representantes*

La Administración general y las entidades del Sector Público autonómico de Galicia designarán a las personas representantes que les corresponda designar en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, sean de ámbito autonómico, estatal o internacional, de acuerdo con el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas que deberán recogerse en la resolución de designación. A la referida resolución, en atención al principio de buen gobierno y transparencia, se le dará la debida publicidad.

Asimismo, la Administración general y las entidades del Sector Público autonómico de Galicia observarán el principio de composición equilibrada en los nombramientos que les corresponda efectuar en los órganos de gobierno y administración de las entidades instrumentales del

Sector Público a las que se refiere el artículo 45 b) de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, o en los consejos de administración de las empresas en los que participen.

Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte de todos los anteriores órganos en función del cargo que desempeñan.

Artículo 18. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En orden al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y de los hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de los deberes familiares, de las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio por parte de estos.

Artículo 19. Promoción de la igualdad de oportunidades

A través de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se buscará que la igualdad y la libertad de las personas sean reales y efectivas, con independencia de su sexo y de los estereotipos de género.

Artículo 20. Concepto de género

A los efectos de esta ley, se entenderá por género los roles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres.

Artículo 21. *Evolución de los conceptos*

Las definiciones contenidas en este título deberán interpretarse evolutivamente en los términos establecidos, o que se puedan establecer, en la Constitución Española y en la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional, en el Derecho de la Unión Europea, en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas, y en el resto de tratados internacionales ratificados por el Estado español.

TÍTULO II

Integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración general y del Sector Público autonómico de Galicia

CAPÍTULO I

Principio de transversalidad de la dimensión de género

Artículo 22. *Significado de la transversalidad y criterios de actuación*

1. Con la doble finalidad de promover la igualdad y eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres, la Xunta de Galicia integrará la dimensión de la igualdad de trato y oportunidades en la elaboración, en la ejecución y en el seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones desarrolladas en el ejercicio de las competencias asumidas de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de Autonomía para Galicia.

2. En la aplicación del principio de transversalidad de la dimensión de género, la Xunta de Galicia establece como criterios de su actuación:

a) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con el objetivo de la eliminación de los prejuicios de género y de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole siempre que tales prejuicios o prácticas se basen en la idea de inferioridad o

superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. En particular, se garantizará que la educación incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación de los hijos e hijas, en el conocimiento de que su interés constituirá la consideración primordial.

b) La busca y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razón de sexo, sean directas o indirectas y, en especial, las derivadas de la maternidad, la asunción de deberes familiares y el estado civil.

c) El fomento de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, a través de la supresión de la brecha salarial y de las diferencias retributivas por razón de sexo, de la eliminación de la segregación horizontal y el fomento del empleo femenino por cuenta propia o ajena.

d) El fomento de la comprensión de la maternidad como una función social, para evitar los efectos negativos sobre los derechos de la mujer, y además instrumentar otros efectos positivos. De este modo, la Administración Autonómica promoverá el apoyo directo para hacer frente a las cargas y cuidados que suponen la gravidez, el parto, la crianza y la socialización de los hijos e hijas, a fin de que no constituyan discriminación para las mujeres. La Xunta de Galicia desarrollará sus competencias para que se materialice, en la práctica, esa comprensión de la maternidad como una función social y deje de ser una carga exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres.

e) La conciliación del empleo y de la vida personal y familiar de las mujeres y de los hombres para conseguir la corresponsabilidad. A estos efectos, tendrá en consideración la individualización de los derechos de conciliación, la continuidad de la carrera profesional a través de derechos de

presencia o de mecanismos que garanticen la no ruptura de la misma y eviten la desprofesionalización, así como la protección del ejercicio regular de los derechos de conciliación, y la consideración de que el cuidado de hijos e hijas, familiares y personas allegadas en situación de dependencia que necesiten la asistencia de otras personas, mujeres y hombres, cumple una función social esencial, de manera que las cargas doméstico-familiares tengan la protección pública adecuada.

f) El fomento de una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones y en la elaboración de estrategias para el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de actuación pública.

g) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas por la Administración General y el Sector Público autonómico en el ejercicio de sus competencias.

h) La garantía de la dignidad de las mujeres, con especial incidencia en la adopción de acciones tendentes a la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer, violencia sexual y violencia de género y, en especial, la canalizada a través de las tecnologías de la información y de la comunicación.

i) La consideración de las desventajas especialmente sufridas por las mujeres con discapacidad, las niñas y mujeres jóvenes, las mujeres maduras, las mujeres de etnia gitana u otras minoritarias, las mujeres inmigrantes y las demás mujeres en situación de discriminación múltiple.

j) La garantía del ejercicio de los derechos de las mujeres y el derecho de las mujeres al acceso a la justicia a través, entre otras medidas de competencia autonómica, de la difusión de información sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, del asesoramiento independiente a las víctimas, de la flexibilización de la carga de la prueba, y

de la colaboración con los órganos judiciales y la personación en procesos judiciales, cuando proceda según la legislación.

Artículo 23. Aplicación e interpretación de la normativa con perspectiva de género

La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia aplicarán e interpretarán todas las normas del ordenamiento jurídico tomando en consideración la dimensión de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, a cuyo efecto, en cumplimiento de los criterios de actuación referidos en el artículo anterior, no podrán adoptar decisiones en base a prejuicios de género que perpetúen situaciones de desigualdad o discriminación, en particular cuando constituyan situaciones de discriminación múltiple, debiendo fomentar la igualdad de oportunidades.

Artículo 24. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes

1. Los proyectos de ley presentados en el Parlamento gallego por la Xunta de Galicia irán acompañados de un informe sobre su impacto de género elaborado por el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

A estos efectos, la consellería encargada de su tramitación deberá dar traslado del texto proyectado, junto con un análisis de su impacto de género, al referido órgano.

2. Si no se acompaña, o si se trata de una proposición de ley presentada en el Parlamento gallego, este requerirá, antes de la discusión parlamentaria, su remisión a la Xunta de Galicia, quien dictaminará en el plazo de un mes; transcurrido este plazo la proposición seguirá su curso.

Artículo 25. Enfoque de género en el proyecto de ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma

En la tramitación del proyecto de ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia, el órgano competente en materia de igualdad, en colaboración con el competente en materia de planificación presupuestaria y del Instituto Gallego de Estadística, elaborará un informe que permita conocer la situación diferencial de las mujeres y de los hombres en relación con los distintos ámbitos prioritarios de intervención y el análisis del impacto de género de los diferentes programas de gasto. A tal fin, se analizará el impacto de los programas de gasto en la erradicación de las brechas de género detectadas y realizará las recomendaciones precisas para la incorporación de la perspectiva de género a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 26. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos y planes de especial relevancia

1. Los reglamentos elaborados por la Xunta de Galicia y los planes de especial relevancia económica, social o cultural que se sometan a la aprobación del Consello de la Xunta exigirán, antes de su aprobación, la emisión de un informe sobre su impacto de género elaborado por el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

A estos efectos, la consellería encargada de su tramitación deberá dar traslado del texto proyectado, junto con un análisis de su impacto de género, al referido órgano.

2. Dicho informe no será vinculante. No obstante, en el caso de no aceptarse las consideraciones y recomendaciones contenidas en el mismo, deberá dejarse constancia, por el órgano encargado de la tramitación, de las razones que justifican su no adopción.

Artículo 27. Informes complementarios de impacto de género

Si durante la tramitación administrativa de un proyecto de ley, de un reglamento o de un plan de especial relevancia, y después de emitirse el informe de impacto de género, hubiesen surgido sospechas por el posible impacto de género negativo de cualquiera de sus disposiciones, o la posibilidad de incluir un impacto de género positivo, sin que sobre esas cuestiones se hubiera pronunciado el informe ya emitido, se podrá solicitar, en cualquier momento de aquella tramitación, un informe complementario de impacto de género a elaborar por el órgano competente en materia de igualdad.

Artículo 28. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

El Consello de la Xunta de Galicia, a propuesta del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, aprobará con carácter periódico un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades en el que, en las materias que sean competencia de la Comunidad autónoma de Galicia, se incluirán las medidas necesarias para la consecución del objetivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la erradicación de la violencia de género.

Artículo 29. Integración de la perspectiva de género en la actividad estadística del Sector Público gallego

1. Con el objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, las estadísticas, estudios e investigaciones con eventual repercusión en cuestiones de género realizadas por la Administración general o por entidades integradas en el Sector Público autonómico de Galicia, deberán cumplir con las siguientes exigencias:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que sea objeto de análisis.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las variables incluidas puedan ser analizadas en función de la variable sexo.

e) Posibilitar el conocimiento de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los ámbitos de estudio, en especial atendiendo a circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con el objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de colectivos feminizados.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente y debidamente publicado, se podrá justificar el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

2. De la elaboración de todas las estadísticas e investigaciones con eventual repercusión en cuestiones de género se dará cuenta al órgano competente en materia de igualdad.

Artículo 30. *Cuenta satélite de la economía*

1. La organización estadística de la Comunidad Autónoma elaborará y publicará una Cuenta Satélite de Producción Doméstica en la que se cuantificará el valor económico del trabajo doméstico, del trabajo de cuidados y del trabajo comunitario realizado por mujeres y hombres sin reflejo en el Producto Interior Bruto y en la Renta Disponible Bruta del sector hogares.

2. La elaboración de la Cuenta Satélite de Producción Doméstica estará supeditada a la disponibilidad de una encuesta de empleo del tiempo incluida en la programación estadística de la Comunidad Autónoma.

Artículo 31. *Divulgación de información y apoyo directo a las mujeres para la consecución de la igualdad*

La Xunta de Galicia en su ámbito de competencias promoverá y llevará a cabo acciones dirigidas a conseguir los siguientes objetivos, en relación con la información, con el asesoramiento y con la orientación para las mujeres:

a) Garantizar el funcionamiento de centros y servicios de información y asesoramiento a las mujeres en número y dotación suficiente, en particular para prestar asesoramiento independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación por razón de sexo.

b) Apoyar a las entidades, públicas o privadas, que presten servicios de información y asesoramiento a las mujeres.

Artículo 32. *Alianzas estratégicas y fomento de la colaboración*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma y las entidades del Sector Público autonómico de Galicia fomentarán la formalización de alianzas estratégicas para la consecución de un concreto

objetivo de igualdad y, en general, la colaboración con los sujetos implicados en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, se trate de sujetos públicos de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico, provincial o local, o privados, como las organización sindicales, las asociaciones empresariales y los colegios profesionales y, en especial, se fomentará la colaboración con las asociaciones y con los grupos de mujeres.

2. También se fomentará esta colaboración en el ámbito de las relaciones entre los diversos órganos integrados en la Administración general de la Comunidad Autónoma y las entidades del Sector Público autonómico de Galicia.

Artículo 33. Transparencia y rendición de cuentas

1. Los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 1/2016, de 18 de enero, de transparencia y buen gobierno, fomentarán la difusión de la información pública sobre igualdad entre mujeres y hombres en los términos establecidos en los artículos 6 a 22 de esa Ley, y concordantes. En particular, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia publicará el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades al que se refiere el artículo 28, y las estadísticas y la Cuenta Satélite a las que se refieren los artículos 29 y 30.

2. En los términos que reglamentariamente se determinen, el Consello de la Xunta de Galicia elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres del que se deberá dar cuenta al Parlamento de Galicia.

CAPÍTULO II

Lenguaje no sexista e imagen pública

Artículo 34. Definición del uso no sexista del lenguaje

El uso no sexista del lenguaje consiste en la utilización de expresiones lingüísticamente correctas substitutivas de otras, correctas o no, que invisibilizan el femenino o que lo sitúan en un plano secundario respecto del masculino. La visibilización del femenino tendrá en cuenta, cuando proceda, la situación particular de las mujeres afectadas por discriminación múltiple.

Artículo 35. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional

1. La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia erradicará, en todas las formas de expresión oral o escrita, el uso sexista del lenguaje en el ámbito institucional, tanto frente a la ciudadanía como en las comunicaciones internas. En particular, se cuidará el uso no sexista del lenguaje en los textos jurídicos, documentos públicos, formularios y cuestionarios dirigidos a la ciudadanía.

2. La Xunta de Galicia velará por el uso no sexista del lenguaje en las Administraciones locales y en las restantes Administraciones radicadas en Galicia.

3. La Xunta de Galicia promoverá que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. A los efectos previstos en los anteriores apartados, se informará y se formará al personal al servicio de las administraciones públicas gallegas.

Artículo 36. Erradicación del sexismo en el lenguaje social

La Xunta de Galicia promoverá la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social y, para estos efectos, realizará campañas de sensibilización y divulgación pública, en especial para erradicar la utilización en el uso público de expresiones basadas en la apariencia física o en cualidades o funciones socialmente atribuidas a una persona de un

determinado sexo, a un colectivo determinado por su sexo, o a todas las personas de un determinado sexo, en especial cuando se trate del sexo femenino.

Artículo 37. Imagen pública igualitaria

1. La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia garantizarán un tratamiento igualitario en la imagen pública que utilicen en el desarrollo de sus políticas y actividades, así como en todos los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de otras personas o entidades.

2. La Xunta de Galicia velará por el uso de una imagen pública igualitaria en las Administraciones locales y en las restantes Administraciones radicadas en Galicia.

3. La Xunta de Galicia promoverá que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público garanticen una imagen pública igualitaria.

CAPÍTULO III

Derecho a la salud en igualdad de mujeres y hombres

Artículo 38. Perspectiva de género en las políticas de salud

La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de salud, tomará en consideración en la determinación de los objetivos de política de salud y de las medidas a adoptar, las implicaciones que tienen en la salud de las personas los factores biológicos diferenciales entre mujeres y hombres, las diferencias causadas por los estereotipos de género y la situación particular de las mujeres sometidas a discriminación múltiple.

Artículo 39. *Actuaciones específicas en materia de salud*

La Xunta de Galicia, a través del Servicio Gallego de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollará las siguientes actuaciones:

a) Incorporar de manera efectiva la perspectiva de género en los programas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, en la actividad asistencial, así como en los procesos de evaluación de la calidad de los servicios sanitarios, para tener en cuenta los aspectos diferenciales de naturaleza biológica, psicológica, cultural, social y de salud de mujeres y hombres.

b) Potenciar los recursos de atención y apoyo para garantizar una asistencia integral a las mujeres, adaptada a sus necesidades individuales a lo largo de su ciclo vital, adolescencia, embarazo, puerperio, lactancia, crianza, climaterio y menopausia.

c) Garantizar el adecuado tratamiento, en su caso y dentro de los términos previstos en la legislación vigente, de las situaciones de interrupción del embarazo.

d) Fomentar estilos de vida que contribuyan al bienestar físico, emocional y social de las mujeres desde una perspectiva de la participación activa en su autocuidado.

e) Promover la especialización y la diversificación de los recursos públicos para facilitar una respuesta de calidad a las necesidades de las mujeres, en especial de las que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

f) Erradicar prácticas de medicalización innecesaria o desproporcionada de los procesos naturales que afectan al cuerpo de las mujeres, proporcionando, en todo caso, información adecuada y comprensible y requiriendo el consentimiento libre, previo e informado para

todos los tratamientos invasivos, de conformidad con la legislación vigente aplicable.

g) Garantizar el adecuado tratamiento de las situaciones de violencia de género y de las situaciones de violencia contra la mujer en los servicios de atención sanitaria a través, entre otras medidas, de la adopción y aplicación de protocolos de actuación en delitos de violencia de género y doméstica, delitos contra la libertad e indemnidad sexual, en especial aquellos que sean cometidos con sumisión química, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y mutilaciones genitales.

h) Considerar, en orden a la protección, promoción y mejora de la salud laboral, las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

i) Eliminar las barreras de acceso de las mujeres a los servicios sanitarios, en particular a través de la educación y de la información a la ciudadanía sobre cuestiones de salud, inclusive en la esfera de la salud sexual y genésica de cara a prevenir embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y mujeres con diversidad funcional.

j) Fomentar la investigación científica que atienda a las diferencias físicas y socioculturales entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, tanto en sus aspectos asistenciales como de ensayos clínicos.

k) Incorporar indicadores de género en los registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

l) Procurar la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en la gestión del Sistema Público de Salud de Galicia y en los puestos directivos y de responsabilidad profesional dentro del Servicio Gallego de Salud.

m) Ofertar/alcanzar servicios adecuados de salud en las zonas rurales y costeras no urbanas respecto a los aspectos referidos en las letras anteriores.

Artículo 40. *Formación en igualdad del personal del sector sanitario*

1. Los programas de formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, públicas y privadas, incluirán los conocimientos y adquisición de habilidades para desarrollar sus capacidades para detectar y para atender, con la debida consideración en los aspectos médicos y en la dignidad personal, las diferentes necesidades de salud de mujeres y hombres y, en particular:

a) la prevención y detección precoz de trastornos de la salud con mayor prevalencia en la población femenina como, entre otras, la anorexia y la bulimia, la fibromialgia, o el síndrome de sensibilidad química múltiple.

b) los problemas de salud, incluyendo aquellos relacionados con la salud sexual y reproductiva de las mujeres a lo largo de toda la vida, especialmente de las mujeres en edad fértil, embarazadas, y en situación de parto reciente.

c) las situaciones de violencia de género y doméstica, delitos contra la libertad e indemnidad sexual, violaciones con sumisión química, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y mutilaciones genitales.

d) La promoción de las relaciones de igualdad y respeto mutuo entre hombres y mujeres en el ámbito de la salud sexual y la corresponsabilidad en las conductas sexuales.

2. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades aprobado por el Consello de la Xunta al que se refiere el artículo 28, dedicará una especial atención a los programas de formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, públicas y privadas, a los que se refiere el apartado anterior.

Artículo 41. Composición equilibrada en el Consejo Gallego de Salud y demás órganos de participación social de Salud de Galicia

En la composición del Consejo Gallego de Salud y de los demás órganos de participación social en la gestión del Sistema Público de Salud de Galicia, se garantizará el principio de participación equilibrada y la participación del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/2008, de 10 de julio, de salud de Galicia.

Artículo 42. Competencias inspectoras de la Autoridad sanitaria

Quien ostente la condición de Autoridad sanitaria de conformidad con la Ley 8/2008, de 10 de julio, de salud de Galicia, garantizará, en el ejercicio de sus competencias inspectoras, el derecho a la salud de las mujeres, inclusive en el sector privado de la asistencia sanitaria.

Artículo 43. Derecho a una maternidad sin riesgo

Las mujeres tienen derecho a una maternidad sin riesgo y al acceso a una atención obstétrica adecuada. A los efectos de prevenir y de evitar situaciones de violencia obstétrica, se respetará la autonomía de la mujer y su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su salud sexual y reproductiva y, a tal efecto, se le proporcionará información adecuada y comprensible en cada etapa del embarazo, parto, puerperio, y en el período de lactancia natural. Asimismo se requerirá su consentimiento libre, previo e informado para todos los tratamientos invasivos durante la atención del embarazo, parto y puerperio, y en el período de lactancia natural, excepto en situaciones de riesgo vital para la madre o el bebé.

Artículo 44. Redes de apoyo a la mujer embarazada

Dentro del respeto a la autonomía de la mujer y su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su salud reproductiva según la legislación vigente en la materia, las mujeres tienen derecho a una maternidad libremente decidida y al acceso a una atención integral a la salud reproductiva adecuada durante el embarazo, parto y puerperio, y en la provisión del servicio se tendrá en cuenta la accesibilidad de las personas con diversidad funcional. La mujer gestante tiene derecho a decidir culminar su embarazo, a ser apoyada social e institucionalmente en esa decisión y a ser informada de ese derecho y de los programas y mecanismos de apoyo dispuestos a su favor, de conformidad con la Ley 5/2010, de 23 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.

CAPÍTULO IV

La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres

Sección 1ª

Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo

Artículo 45. El currículum regulador de la práctica docente en el sistema educativo

1. La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de educación adoptará, dentro de las competencias que tenga atribuidas en la legislación vigente en relación con el currículum regulador de la práctica docente de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo, las medidas conducentes a proporcionar, tanto a las mujeres como a los hombres, una educación para la igualdad.

2. Para estos efectos, el currículum regulador de la práctica docente se adaptará a las siguientes especificaciones relativas a los objetivos,

competencias, contenidos, métodos pedagógicos, criterios de evaluación y, en las enseñanzas profesionales, a los resultados del aprendizaje:

a) La comprensión del valor constitucional de la igualdad entre ambos sexos como objetivo de especial atención sin que, en ningún caso, se admitan contenidos, metodología o criterios de evaluación transmisores, directa o indirectamente, de una distribución estereotipada de papeles entre los sexos o de una imagen de dominación de un sexo sobre el otro en cualquier ámbito de la vida.

b) El enriquecimiento del contenido curricular con las contribuciones al conocimiento humano realizadas por las mujeres en el pasado y en el presente, y con el adecuado reflejo del papel de las mujeres en la evolución histórica.

c) La adquisición, en alumnos y alumnas, de los conocimientos y de las actitudes necesarias que les permitan, cuando consigan la madurez, atender sus propias necesidades domésticas y las labores familiares compartidas, incluidas las cargas parentales y la atención de familiares que, por dependencia, necesiten la asistencia de otras personas, mujeres o hombres.

d) El fomento, mediante la información y la orientación educativa, de las vocaciones femeninas en aquellas áreas en que se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y de las vocaciones masculinas en aquellas áreas en que se encuentren infrarrepresentados los hombres, con el fin de evitar que las personas adopten decisiones sobre vocaciones profesionales derivadas de prejuicios de género. También se podrán establecer ayudas, becas o premios para el fomento de las vocaciones femeninas en aquellas áreas en las que las mujeres estén infrarrepresentadas, especialmente en los estudios no universitarios de ciencias, técnicos, ingeniería y matemáticas, y en las tecnologías de la información y comunicación.

e) La incorporación en el aprendizaje de métodos para la resolución pacífica de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y el respeto a la igualdad de mujeres y hombres.

f) La consideración de la situación particular de las niñas y de las mujeres afectadas por la discriminación múltiple, en especial las niñas con discapacidad, las niñas inmigrantes y las pertenecientes a etnias minoritarias.

g) La utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes igualitarias con la finalidad de recoger la diversidad y posibilitar la educación inclusiva.

h) La garantía de la coeducación en la Comunidad Autónoma de Galicia dentro de sus competencias propias, dirigida al libre desarrollo de la personalidad sin barreras de género y superando las desigualdades sociales.

3. La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de educación y en colaboración con la consellería con competencias en materia de igualdad fomentará, cuando proceda según la legislación vigente, la implementación por los centros docentes, en ejercicio de su autonomía pedagógica, de asignaturas sobre igualdad de género.

Artículo 46. Personal con formación en educación para la igualdad

1. En los centros docentes públicos se designará, entre el profesorado, una persona que, con formación específica en educación para la igualdad y bajo la dirección del centro, asesore a los órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente, al equipo directivo, y a los profesores y profesoras de manera individual. También se podrá relacionar directamente con el alumnado y con las familias para tratar temas relacionados con el cumplimiento de su función.

2. En los demás centros docentes se promoverá la designación entre el profesorado de una persona que, con formación específica en educación para

la igualdad y bajo la dirección del centro, asuma en el centro docente las funciones expresadas en el apartado anterior.

Artículo 47. Erradicación de prejuicios en los centros docentes

1. No se admitirán, en el centro docente, las desigualdades entre alumnos y alumnas sustentadas en creencias, prejuicios, tradiciones o prácticas consuetudinarias transmisoras, directa o indirectamente, de una distribución estereotipada de papeles entre los sexos o de una imagen de dominación de un sexo sobre el otro en cualquier ámbito de la vida.

2. Las docentes y los docentes no permitirán ninguna forma de machismo o de misoginia en el seno de la comunidad escolar y, especialmente, entre niños y niñas y adolescentes, aplicarán activamente principios pedagógicos de respeto a la identidad y a la imagen de las mujeres.

Artículo 48. Formación del profesorado

La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de educación, incluirá en los Planes de formación permanente para el profesorado como materia específica, la igualdad y la violencia de género, y diseñará cursos específicos de formación sobre educación en igualdad.

Artículo 49. Participación equilibrada en los centros docentes

1. La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de educación, procurará una composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente en todos los centros docentes, así como en sus órganos de dirección.

Artículo 50. Consejo Escolar de Galicia

En el Consejo Escolar de Galicia se respetará una participación equilibrada entre mujeres y hombres, y en él participará una persona designada por la persona titular de la consellería en la que esté integrado el órgano competente en materia de igualdad de la Xunta de Galicia, previa propuesta realizada por el mismo.

Artículo 51. Inspección educativa

Los servicios de inspección educativa asesorarán, supervisarán, evaluarán y velarán por el cumplimiento de la educación en igualdad, tanto en relación con los centros docentes públicos, como en los concertados y privados.

Sección 2ª

Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la formación profesional

Artículo 52. Competencias en materia de formación profesional

La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de formación profesional, integrará la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus competencias sobre diseño de los contenidos de los títulos de formación profesional, autorización, gestión y homologación de los centros formativos, programación y ejecución de actuaciones concretas, información y orientación profesional, evaluación de la calidad y cuantas otras pueda asumir dentro del marco de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional, mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, a

erradicar la segregación profesional horizontal y vertical por razón de sexo, a eliminar la totalidad de las desventajas de partida que afecten al colectivo de las mujeres y a considerar la situación particular de desventaja de las mujeres en discriminación múltiple.

Artículo 53. Fomento de las vocaciones profesionales no estereotipadas

A los efectos de fomentar las vocaciones en aquellas áreas de estudios de formación profesional en las que exista infrarrepresentación por razón de sexo y, en especial, en las relacionadas con las ciencias, la técnica, la ingeniería, las matemáticas, o relativas a las tecnologías de la información y de la comunicación, la Xunta de Galicia, a través de la consellería competente en cada caso, podrá establecer ayudas, becas o premios que atiendan a la satisfacción de tal fin.

Sección 3ª

Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior

Artículo 54. Perspectiva de género en la universidad y en la investigación

Dentro del respeto al régimen de autonomía universitaria, la Xunta de Galicia a través, entre otras, de las consellerías con competencias en el área de conocimiento implicada o de la consellería con competencias en materia de universidades, fomentará la docencia, el estudio y la investigación de las cuestiones de género en el ámbito de la educación superior y, para estos efectos, se promoverán, entre otras posibles, las siguientes acciones:

a) Fomentar la creación y sostenimiento de cátedras, constitución de grupos de estudio, investigación y transferencia de conocimiento, y realización de cursos y jornadas de estudio sobre cuestiones de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias de las universidades gallegas.

b) Apoyar la realización de proyectos de estudio e investigación sobre cuestiones de género y/o de proyectos de estudio e investigación en los cuales se integre la perspectiva de género, en particular para garantizar que en los proyectos de investigación y transferencia del conocimiento de los que se puedan extraer resultados para las personas se tenga en cuenta la perspectiva de género.

c) Garantizar la formación del personal, en materia de perspectiva de género, igualdad efectiva entre mujeres y hombres y erradicación de la violencia contra las mujeres.

d) Apoyar, a través del establecimiento de medidas de acción positiva, el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación, fomento de su participación y liderazgo en grupos de investigación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de Autonomía de Galicia y en el artículo 9.2 de la Constitución Española.

e) Visibilizar las aportaciones de las mujeres en los ámbitos científico y técnico a lo largo de la historia y en la actualidad, tanto aquellas mujeres de reconocido prestigio profesional y carrera consolidada, como el talento emergente.

f) Garantizar que los períodos de tiempo dedicado por el personal docente e investigador al disfrute de permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, no repercutan negativamente en la formación y en la carrera docente e investigadora.

g) Promover la integración de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias a través de la revisión, efectuada por las propias instituciones universitarias, de programas, contenidos docentes, manuales y libros de estudio.

h) Implementar ayudas, becas, programas o premios para el fomento de las vocaciones femeninas en los estudios universitarios de ciencias, técnicos, ingeniería y matemáticas, y en las tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 55. Universidades públicas de Galicia

1. De conformidad con la legalidad vigente, las universidades públicas de Galicia garantizarán el cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de género tanto directa como indirecta, y harán efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la carrera docente y en la investigadora, así como entre la totalidad del personal a su servicio, y en el alumnado.

2. A tales efectos, las universidades y los centros e instituciones de investigación gallegos deben:

a) Garantizar el acceso a la enseñanza universitaria y a la investigación de mujeres con diversidad funcional y el fomento de las nuevas tecnologías que faciliten su integración.

b) Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y en la toma de decisiones, en las comisiones de selección y evaluación y en los comités de personas expertas.

c) Avanzar en el diseño de métodos de evaluación de la calidad científica y académica que incorporen la perspectiva de género y garanticen la no discriminación por razón de sexo o género.

d) Promover un uso de los tiempos y de la organización del trabajo que facilite la conciliación y favorezca la corresponsabilidad de hombres y mujeres, permitiendo compatibilizar el ejercicio de la profesión académico-científica-tecnológica con las responsabilidades personales y de cuidado.

e) Garantizar que las evaluaciones de personal docente e investigador tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

f) Garantizar que en los procesos de selección y/o evaluación de la trayectoria académico-profesional, en los que se consideren intervalos temporales, resulten excluidos, sin impacto negativo para la persona interesada, aquellos períodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos de nacimiento de hijo/a, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural e incapacidad temporal asociada al embarazo, parto o lactancia natural, o por razones de violencia de género o cualquier tipo de acoso en el trabajo.

g) Establecer criterios de acción positiva en las ayudas a la investigación, garantizando la calidad y la excelencia, en las convocatorias de ayudas, de forma que se valore positivamente que los grupos estén liderados por mujeres, integrados por más de un 40 % de mujeres, o incorporen la perspectiva de género.

h) Dotarse de protocolos y establecer medidas de cooperación interinstitucional para la detección precoz de la violencia de género y de apoyo ante cualquiera de las formas de violencia definidas en la legislación gallega.

j) Potenciar la vocación científica e investigadora entre las mujeres.

k) Constituir, con estructura propia y suficiente para el cumplimiento de sus fines, una comisión, organismo o unidad de igualdad de género.

Artículo 56. Evaluación de los méritos, currículum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+I

1. La Administración autonómica desarrollará medidas tendentes a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres evitando cualquier discriminación o penalización directa o indirecta por razón de género en todos los procesos de evaluación y/o selección del personal investigador.

2. Para las convocatorias públicas de I+D+I en las que el criterio de evaluación comprenda la valoración de los méritos conseguidos durante un período concreto y limitado o a lo largo de toda la carrera investigadora, así como aquellas en que el criterio de evaluación esté basado en la consecución de unos méritos mínimos computados durante el total de la carrera investigadora o durante un período limitado y concreto de esta, la Administración autonómica considerará el tiempo disfrutado de permisos de nacimiento de hijo/a, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural e incapacidad temporal asociada al embarazo, parto o lactancia natural, o por razones de violencia de género o cualquier tipo de acoso en el trabajo, como período de inactividad investigadora compensable.

En las bases de las convocatorias de ayudas, se establecerá el factor corrector que en cada caso corresponda y que permita compensar los períodos de inactividad investigadora y garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

En caso de que en las bases de la convocatoria no se haga la anterior especificación, el período de inactividad investigadora compensable será cubierto atendiendo a los valores promedio del resto del período evaluado o, de ser más beneficioso, a los valores promedio del año anterior a dicha interrupción.

Sección 4ª

Educación no formal en materia de igualdad

Artículo 57. Escuela Gallega de Administración Pública y otros órganos de formación del personal

La Escuela Gallega de Administración Pública y los demás órganos de formación del personal al servicio de la Administración autonómica, convocarán periódicamente cursos sobre igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género en los que, conforme las condiciones y requisitos establecidos en cada convocatoria, podrán participar personas ajenas al personal de la Administración General y del Sector Público autonómico de Galicia, principalmente dirigidos a los colectivos de educación, servicios sociales, personal sanitario, personal de la Administración de Justicia y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Artículo 58. Planes de formación

Todos los planes de formación organizados por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Galicia y su Sector Público para el personal que presta servicios en ella incluirán, al menos, un módulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO V

Igualdad de género y medios de comunicación

Artículo 59. Corporación de Radio y Televisión de Galicia

La Corporación de Radio y Televisión de Galicia garantizará, siempre dentro del respeto a la libertad de expresión e información, la transmisión de

una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres en todos los ámbitos sociales y, para estos efectos, se garantizará:

a) El aumento, cuantitativo y cualitativo, de la visibilidad y de la audibilidad de las mujeres hasta reflejar adecuadamente su presencia en los diversos ámbitos de la vida, visibilidad y audibilidad que deben ser observadas, evaluadas y corregidas, si es el caso, periódicamente.

b) La programación de campañas a favor de la igualdad y de la erradicación de la violencia de género, y la colaboración en la difusión de las campañas institucionales.

c) El establecimiento del principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos internos de representación, de gestión y de consulta.

d) La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores constitucionales sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la erradicación de la violencia de género.

e) La utilización no sexista del lenguaje y/o de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad. Se rechazará la difusión de aquellos anuncios y cuñas publicitarias transmisoras de estereotipos de género.

f) El establecimiento y el mantenimiento de programas realizados por y para mujeres, en los que se canalicen sus intereses de manera apropiada.

g) La institucionalización de contactos periódicos de los órganos de dirección con las asociaciones y grupos de mujeres, con la finalidad de identificar los intereses reales de las mujeres en el ámbito de la comunicación.

Artículo 60. Contratación de contenidos audiovisuales por la Corporación de Radio y Televisión de Galicia

La Corporación de Radio y Televisión de Galicia exigirá, en los términos establecidos en la legislación que resulte aplicable, el cumplimiento de las garantías contempladas en el artículo anterior a las empresas con las que se contraten contenidos audiovisuales por medio de cualquiera contrato público o privado.

Artículo 61. Medios de comunicación participados y subvencionados por la Xunta de Galicia

La Xunta de Galicia garantizará, dentro de los términos expresados en el artículo anterior, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres en los medios de comunicación en los que participe o a los que les conceda subvenciones o ayudas. La participación pública en los medios de comunicación o, en su caso, la efectividad de la subvención, se condicionará en todo caso al cumplimiento de aquella garantía.

Artículo 62. Medios de comunicación privados

La Xunta de Galicia promoverá la autorregulación entre los medios de comunicación privados, siempre dentro del respeto a la libertad de expresión e información, para la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres.

Artículo 63. Formación en igualdad

La consellería con competencias en materia de igualdad organizará actividades formativas dirigidas a profesionales de la información con la finalidad de que adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para

que, en el ejercicio de su profesión, transmitan una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 64. *Publicidad institucional*

La Xunta de Galicia realizará de manera periódica campañas de publicidad institucional para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados, la sensibilización contra la violencia de género y la erradicación de todas las formas de violencia de género.

Artículo 65. *Espacios electorales*

La Xunta de Galicia fomentará el debate electoral sobre las cuestiones de género, a través del incremento en un diez por ciento del tiempo gratuito de propaganda electoral, en los medios de comunicación de la Corporación Radio y Televisión de Galicia concedido a las candidaturas al Parlamento gallego, si lo destinan a la explicación de su programa sobre esas cuestiones, sin perjuicio de que también puedan abordarse en el tiempo común de propaganda electoral.

El incremento del tiempo gratuito de propaganda electoral se distribuirá, en todo caso, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 8/1985, de 13 de agosto, de elecciones al Parlamento de Galicia.

Artículo 66. *Observatorio de la Imagen de la Mujer*

A los efectos de facilitar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este capítulo y en el capítulo II, se crea el Observatorio de la Imagen de la Mujer en los términos que se contemplan en esta ley y en su desarrollo reglamentario.

CAPÍTULO VI

Igualdad de género en las políticas medioambientales y de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad

Artículo 67. Políticas medioambientales

La Xunta de Galicia, en el ejercicio de sus competencias, incorporará la perspectiva de género a las políticas medioambientales, mediante el desarrollo, entre otras posibles, de las siguientes actuaciones:

a) Introducir de manera sistemática la perspectiva de género en la definición, aplicación y supervisión de programas medioambientales de ámbito autonómico y local. A tales efectos, se elaborarán y se tomarán en cuenta estadísticas desglosadas por sexo y con indicadores de género, siempre que resulte pertinente, e informes sobre el impacto de género en la gestión de los recursos naturales.

b) Introducir la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias autonómicas sobre evaluación ambiental de los planes, programas y proyectos que puedan tener efectos significativos sobre el medio ambiente, tendentes a conseguir un elevado nivel de protección ambiental y promoviendo un desarrollo sostenible.

c) Formar al personal con competencias en la gestión medioambiental para adquirir las capacidades y habilidades para introducir la perspectiva de género.

d) Realizar acciones formativas y de difusión que promuevan el acceso de las mujeres a nuevos empleos de innovación ecológica y a las tecnologías emergentes con bajo impacto ambiental, tanto en el ámbito urbano como en el rural.

e) Potenciar la conservación de los saberes tradicionales de las mujeres sobre la explotación agraria sostenible a través del fomento de empleo en esos ámbitos.

f) Promover la participación de las asociaciones de mujeres en la adopción de decisiones en el ámbito de las políticas sobre recursos naturales.

Artículo 68. Políticas de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad

1. La Xunta de Galicia, en el ejercicio de sus competencias, incorporará la perspectiva de género a las políticas de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad, mediante el desarrollo, entre otras posibles, de las siguientes actuaciones:

a) Integrar el enfoque de género en la planificación del modelo urbanístico y vivienda, en la ordenación del territorio y en el diseño de infraestructuras públicas, teniendo en cuenta la dispersión geográfica y sus efectos en la vida de las mujeres.

b) Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de mejora de la movilidad, con el fin de facilitar los desplazamientos de las mujeres como principales usuarias, especialmente de las que residen en pequeños núcleos de población.

2. En la adopción de las medidas a las que refiere el apartado anterior, se tendrá en cuenta la diversidad de situaciones en que se encuentran las mujeres, y las situaciones de discriminación múltiple, en particular la de las mujeres con discapacidad.

CAPÍTULO VII

Igualdad de género en las políticas de turismo

Artículo 69. Políticas de turismo

La Xunta de Galicia, a través del departamento competente, integrará la perspectiva de género en las políticas de turismo, considerando las aspiraciones, necesidades y preocupaciones de mujeres y hombres y, para estos efectos, se adoptarán, entre otras posibles, las siguientes medidas:

a) Fomentar una mayor participación ciudadana, en especial de las mujeres, en el diseño y ejecución de políticas y programas en el ámbito del turismo gallego.

b) Favorecer la creación y mantenimiento de ofertas turísticas socialmente cohesionadas e igualitarias a través de la integración de la perspectiva de género.

c) Obtener información estadística desglosada por sexo e incorporar, cuando sea posible, indicadores relativos a las circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares, en relación con las políticas de gestión y promoción del turismo gallego.

d) Incentivar el empleo y el autoempleo femenino de calidad en los sectores vinculados al turismo, con especial atención a los sectores emergentes y al turismo de naturaleza y en las zonas rurales y costeras no urbanas.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de género y digitalización

Artículo 70. Principios generales de la actuación pública

La Xunta de Galicia promoverá el acceso de mujeres y de hombres a las tecnologías de la información y de la comunicación, a la sociedad de la información y a la digitalización de la economía en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades. También promoverá contenidos libres de

ciberviolencia de género y contenidos no sexistas para transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres.

Artículo 71. La perspectiva de género en las políticas de digitalización

Todos los planes, programas y medidas de la Administración general o del Sector Público autonómico de Galicia relacionados con las tecnologías de la información y de la comunicación, con la sociedad de la información y con la digitalización de la economía, deberán tomar en consideración, en su proceso de elaboración, indicadores de detección de la brecha digital de género en el ámbito de actuación del plan, programa o medida, y, de detectarse la existencia de una brecha en ese ámbito, identificarán las barreras de acceso, conectividad, ausencia de habilidades digitales y cualquier otra que afecte de manera diferenciada a las mujeres, como paso necesario para implementar las medidas de solución idóneas para eliminar las barreras identificadas.

Artículo 72. Empleo y trabajo digital con perspectiva de género

En coordinación con los planes, programas y medidas de la Administración general o del Sector Público autonómico de Galicia relacionados con las tecnologías de la información y de la comunicación, con la sociedad de la información y con la digitalización de la economía, la consellería con competencias en empleo y relaciones laborales adoptará, entre otras, las siguientes medidas dirigidas a las trabajadoras por cuenta propia o ajena:

a) Fomento de la conciencia de las mujeres sobre el poder de las herramientas digitales para permitirles adquirir habilidades como el diseño

para la innovación, la orientación profesional y las habilidades en el lugar de trabajo, al mismo tiempo que se promueve el desarrollo del liderazgo.

b) Cuota de reserva de la mitad de las plazas a favor de las mujeres en edad de trabajar en todas las actividades de formación profesional para el empleo, públicas o privadas subvencionadas, para formar en habilidades digitales.

c) Fomento del trabajo digital de calidad y flexible para todas las mujeres, especialmente en las industrias de alta intensidad digital, con el objetivo de que la participación de éstas en las transformaciones digitales en el trabajo por cuenta propia o ajena vaya pareja a la calidad del trabajo.

d) Medidas de apoyo económico al emprendimiento femenino en empresas digitales, en particular en las start-up y en las empresas digitales emergentes.

e) Fomento de la colaboración público-privado para cerrar la brecha digital de género a través de recomendaciones, difusiones de buenas prácticas, creación de redes y, en su caso, apoyo económico mediante subvenciones y ayudas.

f) Potenciación de la cultura de la ciberseguridad en las empresas a través de la formación del personal y de inversiones en los controles tecnológicos, a fin de prevenir la ciberviolencia de género.

Artículo 73. Contenidos sexistas difundidos a través de tecnologías de la información y la comunicación

Las personas con residencia en Galicia y los colectivos representados en Galicia que sean víctimas directas de contenidos sexistas difundidos a través de tecnologías de la información y de la comunicación pueden solicitar, a través de los Centros de Información de la Mujer, asesoramiento

acerca de sus derechos y de los trámites a seguir para instar la retirada de los contenidos a las empresas que operan a través de internet.

Artículo 74. *Acciones judiciales*

1. La Administración de la Xunta de Galicia podrá ejercer las acciones judiciales por los contenidos sexistas difundidos a través de tecnologías de la información y de la comunicación en la forma y condiciones establecidas por la legislación procesal, incluso, en su caso, la acción popular, en especial en aquellos supuestos en los que por su gravedad o número de personas afectadas revistan de una especial trascendencia o impacto social.

2. El ejercicio de la acción popular por parte de la Administración de la Xunta de Galicia, no se llevará a cabo en caso de negativa expresa por parte de las mujeres víctimas directas de los contenidos sexistas o de quien ostente su representación legal.

CAPÍTULO IX

Actividades culturales, artísticas, deportivas y de ocio

Artículo 75. *Creación cultural y artística*

1. La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de cultura, garantizará la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la cultura y de la creación y producción cultural, artística, e intelectual, mediante el desarrollo de las siguientes actuaciones:

a) Fortalecimiento de las acciones de visibilización de las cuestiones de género en los fondos documentales y artísticos de las instituciones de Galicia.

b) Realización de análisis y estudios de la presencia y situación de las mujeres en el ámbito de la cultura y de la producción artística e intelectual.

2. La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de cultura, realizará acciones de visibilización de las aportaciones de las mujeres en el ámbito literario, musical, cinematográfico, audiovisual y artístico.

Artículo 76. Composición equilibrada del Consejo de la Cultura de Galicia

El Consejo de la Cultura de Galicia deberá tener una composición equilibrada de mujeres y hombres. En caso de que los miembros representativos no consigan una representación equilibrada, la designación de las personas que tengan la condición de miembros electivos se hará de la forma necesaria para obtener el necesario equilibrio de ambos sexos en la representatividad del Consejo.

Artículo 77. Jurados para la concesión de distinciones, premios o becas y para la adquisición de fondos culturales o artísticos

1. En la composición de los jurados designados para la concesión de distinciones, premios o becas para actividades culturales, artísticas, deportivas o de cualquier otro tipo promovidas o subvencionadas por la Administración general de la Xunta de Galicia o por su Sector Público, se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. La misma composición se respetará en aquellos jurados designados para la decisión sobre la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.

Artículo 78. Deporte

1. La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de deporte, promoverá la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad deportiva. La administración autonómica competente en materia de deporte favorecerá la efectiva apertura de todas las disciplinas deportivas a las mujeres mediante medidas específicas a integrar en los programas de desarrollo del deporte, que incluyan las siguientes actuaciones:

a) Creación y adaptación de infraestructuras y servicios para promover un acceso igualitario a la práctica deportiva.

b) Fomento de la implicación de las y de los escolares y sus familias en actividades que promuevan la igualdad de género en la práctica deportiva.

c) Desarrollo de acciones de concienciación y de otras actividades para potenciar la participación de las mujeres en la práctica de la actividad física y deportiva, especialmente en deportes profesionales.

2. Asimismo, promoverá, a través de campañas de publicidad en los medios de comunicación públicos y privados, una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada y exenta de estereotipos o prejuicios de género, y potenciará el pluralismo deportivo y los eventos en los que participen mujeres.

3. Las federaciones y asociaciones deportivas de Galicia deberán establecer las medidas adecuadas para que sus órganos colegiados consigan una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 79. Celebración de pruebas deportivas

La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de deporte, promoverá la elaboración, en colaboración con las federaciones y asociaciones de Galicia, de protocolos de actuación para prevenir y erradicar las actitudes, conductas y manifestaciones machistas y

cualquier discriminación por razón de sexo en la celebración de pruebas deportivas.

Artículo 80. *Actividades de ocio*

La Administración general de la Comunidad autónoma de Galicia y las entidades del Sector Público autonómico de Galicia cuidarán, en las actividades multitudinarias, tanto en espacios abiertos como en espacios cerrados, que organice directamente o mediante un tercero en el territorio de Galicia, que esos espacios sean seguros y libres de violencia de género, y que la dotación de medios sea suficiente y adecuada a las necesidades específicas de las mujeres asistentes según las circunstancias concretas del evento, en particular a través de implementación de sendas y transportes seguros y la disponibilidad de servicios sanitarios adecuados.

CAPÍTULO X

Mujeres en situaciones de discriminación múltiple

Artículo 81. *Mujeres con discapacidad*

1. La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, en el ejercicio de todas sus competencias, garantizarán la igualdad al derecho de trato de las mujeres y niñas con discapacidad. Asimismo, fomentarán la igualdad de oportunidades en relación con las demás mujeres y con los hombres, con o sin discapacidad. Serán objeto de especial tratamiento las situaciones de discriminación múltiple a causa de sexo y discapacidad, en la consideración de que la confluencia de ambos factores de discriminación tiene un efecto exponencial en la situación de desigualdad.

2. En aplicación de la transversalidad con el doble enfoque de género y discapacidad enunciada en el apartado anterior, la Administración general

y el Sector Público autonómico de Galicia implementarán, en particular, las siguientes medidas en el ejercicio de todas sus competencias:

a) La información y difusión de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad para que puedan tomar sus propias decisiones. A tales efectos, en las campañas de información y difusión de los derechos de las personas con discapacidad siempre se incorporará a mujeres con discapacidad que sirvan como efectivos modelos de mujeres autónomas e independientes.

b) Medidas para conseguir una mayor concienciación en la sociedad y en las familias sobre los derechos de las mujeres y de las niñas con discapacidad.

c) Formación de los y de las profesionales involucrados en el doble enfoque de género en relación con los derechos humanos de las personas con discapacidad.

d) Participación de mujeres con discapacidad como consultoras, asesoras o expertas ante los órganos competentes para la planificación, adopción de medidas, proyectos, programas y auditorías en materia de accesibilidad, para que los diseños de entornos, bienes y servicios consideren las necesidades específicas de la población femenina con discapacidad.

e) Promoción, en las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, de una cultura organizacional y un programa de actividades que garanticen la debida representación de mujeres y hombres.

f) Consideración de los indicadores de sexo y discapacidad en todas las investigaciones, encuestas e informes que se elaboren en materia de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades de las personas con discapacidad, o en relación con la igualdad o la violencia de género.

g) Realización de actuaciones tendentes a procurar que las mujeres y niñas con discapacidad necesitadas de apoyo personal para el acceso a un servicio público tengan la posibilidad de elegir una persona de apoyo de su mismo sexo. Igualmente se procurará que las mujeres y las niñas sordas tengan la posibilidad de elegir entre intérpretes de su mismo sexo y, a tal efecto, se fomentará la formación de intérpretes de la lengua de signos de ambos sexos.

h) Fomento del enfoque de género entre las empresas fabricantes del diseño universal para que los bienes de uso común por ambos sexos tengan, de ser oportuno, una versión femenina. En particular, se fomentará la accesibilidad de aquellos bienes y servicios que den soporte a la salud sexual de las mujeres con discapacidad y a su maternidad, y esta consideración será tenida en cuenta por los órganos de contratación del Servicio Gallego de Salud.

i) Consideración específica de las situaciones de discriminación múltiple por razón de sexo, discapacidad y cualquier otra causa de discriminación, o de las situaciones de vulnerabilidad particular de mujeres con discapacidad mayores, cabezas de familias monoparentales o en riesgo de exclusión social.

Artículo 82. *Mujeres mayores*

1. La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, en el ejercicio de todas sus competencias, garantizarán el derecho de las mujeres mayores a la igualdad de trato. Asimismo fomentarán la igualdad de oportunidades en relación con las demás mujeres o con los hombres. Serán objeto de especial tratamiento las situaciones de discriminación múltiple a causa de sexo y edad mayor, en la consideración

de que la confluencia de ambos factores de discriminación tiene un efecto exponencial en la situación de desigualdad.

2. La elaboración, diseño y aplicación de las políticas públicas se inspirarán en un doble enfoque de género y mayor edad que, en particular, tomará en consideración:

a) La promoción y defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer mayor, y la eliminación de las conductas, prácticas y prejuicios edadistas que afecten a la dignidad y a la integridad de la mujer mayor.

b) La valorización de la mujer mayor, su papel en la sociedad y su contribución al desarrollo de la comunidad, en especial en zonas rurales y costeras no urbanas.

c) El reconocimiento de la independencia, protagonismo y autonomía de la mujer mayor, y la promoción de su bienestar y cuidado, a través de la erradicación de las barreras específicas que le afectan.

d) El acceso de las mujeres mayores a recursos educativos en aras a erradicar la brecha digital que sufren respecto al resto de la población.

e) La participación, integración e inclusión plena y efectiva de la mujer mayor en la sociedad, en aras a garantizar su autorrealización personal.

f) La solidaridad y fortalecimiento de la protección familiar y comunitaria.

3. El doble enfoque de género y mayor edad enunciado en el apartado anterior, se integrará de manera transversal en el ejercicio de las competencias de la administración autonómica de Galicia relacionadas con el envejecimiento activo y saludable, de acuerdo con lo previsto en la legislación en materia de impulso demográfico.

Artículo 83. Protección de las mujeres menores de edad

La Xunta de Galicia, en el ejercicio de sus competencias sobre protección de menores, tendrá en cuenta la perspectiva de género con la finalidad de atender de manera adecuada las aspiraciones, necesidades y preocupaciones diferenciadas de las niñas con respecto a los niños.

Artículo 84. Mujeres con orientación homosexual o bisexual y mujeres transexuales y transgénero

La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, en el ejercicio de todas sus competencias, tomarán en consideración la situación particular de desventaja en la que se encuentran las mujeres con orientación homosexual o bisexual, y las mujeres transexuales y transgénero. A tal efecto colaborarán con las demás administraciones públicas en la lucha contra la discriminación múltiple sexo/orientación sexual y sexo/identidad sexual, instarán a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales a prevenir tales situaciones de discriminación múltiple, y colaborarán con las asociaciones y demás sujetos privados a tal fin y, en particular, para erradicar la violencia lesbofóbica y la violencia contra las mujeres trans.

Artículo 85. Mujeres de etnias minoritarias

La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, en el ejercicio de todas sus competencias, tomarán en consideración la situación particular de desventaja en la que se encuentran las mujeres gitanas y de etnias minoritarias, con el fin de promover su inclusión económica, social y laboral sin que suponga asimilacionismo o pérdida de la identidad cultural.

Artículo 86. Mujeres inmigrantes

La perspectiva de género se integrará de manera transversal en el ejercicio de las competencias de la administración autonómica de Galicia relacionadas con el retorno y atracción de nueva población, previstas en la legislación en materia de impulso demográfico.

Artículo 87. Mujeres refugiadas o solicitantes de protección internacional

En el desarrollo de programas de acogida a las mujeres refugiadas o solicitantes de protección internacional se tendrán en cuenta las situaciones de desigualdad por razón de sexo que sufrieron en su país de origen.

Artículo 88. Erradicación de la pobreza y perspectiva de género

Las medidas adoptadas por la Xunta de Galicia para luchar contra la pobreza y la aporofobia se diseñarán y se aplicarán teniendo en cuenta el importante impacto que la pobreza tiene sobre las mujeres, en particular sobre las mujeres mayores.

Artículo 89. Mujeres en situación de prostitución

1. La Xunta de Galicia llevará a cabo periódicamente campañas informativas y de sensibilización sobre la situación de explotación que pueden sufrir las mujeres en situación de prostitución, con respeto a la dignidad de la mujer.

2. La Xunta de Galicia reforzará los servicios sanitarios y sociales de cara a que sean más ágiles y efectivos en la atención a las mujeres prostituidas.

Artículo 90. Mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual

La Xunta de Galicia luchará contra el tráfico de mujeres, niñas y niños con fines de explotación sexual en el territorio de la Comunidad autónoma de Galicia. Esa lucha deberá realizarse a través de una intervención integral que permita la prevención, detección, atención y, si es el caso, integración de las mujeres víctimas del tráfico de explotación sexual.

CAPÍTULO XI

Cláusulas de igualdad de género en la contratación administrativa y en el régimen autonómico de subvenciones

Artículo 91. Promoción de la igualdad en el mercado de trabajo a través de la contratación del Sector Público autonómico

1. Dentro de las exigencias establecidas en el artículo 145 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos de él Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, en todos los ámbitos de sus competencias, y a través de los órganos de contratación, cuando utilicen una pluralidad de criterios para la adjudicación de un contrato incluirán entre ellos, siempre que esté vinculado al objeto del contrato, al menos, uno de los siguientes criterios:

a) eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado de trabajo y favorecer la aplicación de medidas, que no sean de conciliación, que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

b) combatir el paro que afecta a las mujeres.

2. Este criterio deberá valorarse, como mínimo, con el 10 % de la puntuación máxima que pueda atribuirse a las ofertas, debiendo motivarse en el expediente la atribución de un porcentaje menor, que no deberá ser inferior al 5 % de la puntuación máxima.

3. Para la valoración de este criterio se tendrá en cuenta la existencia en la empresa de un plan de igualdad que contenga las medidas objeto de valoración y que se aplique a la ejecución del contrato. Para acreditar la existencia y el cumplimiento de los planes de igualdad se tendrá en cuenta, entre otros medios posibles, la existencia de certificados que acrediten estas cuestiones, como la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

4. La puntuación máxima de este criterio se desglosará en función de la calidad e intensidad de las medidas que se recojan. A estos efectos, se ponderará el sector en el que operan las empresas y su tamaño para evitar, en particular, situaciones de desventaja de las pequeñas y medianas empresas.

Los criterios recogidos en el apartado primero de este artículo se podrán establecer también como condición especial de ejecución, a los efectos de cumplir la obligatoriedad impuesta al órgano contratante de incluir una condición especial de ejecución de carácter social o medioambiental según el artículo 202 de la Ley de contratos del Sector Público.

Artículo 92. Compatibilidad con otras cláusulas sobre criterios de igualdad para la adjudicación del contrato

La aplicación de los criterios de adjudicación establecidos en el artículo anterior se podrá hacer de manera alternativa a los criterios establecidos en el artículo 57 de la Ley 5/2021, de 2 de febrero, de impulso demográfico de Galicia. En el caso de aplicación de criterios de igualdad y

de criterios de conciliación, la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad servirá para acreditar ambos criterios..

Artículo 93. Cláusulas sobre criterios de valoración de las ofertas

Dentro de las exigencias establecidas en el artículo 147 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, en todos los ámbitos de sus competencias, y a través de los órganos de contratación, concederán la preferencia, en caso de desempate, que en esa norma se le atribuye a las proposiciones que incluyan medidas de carácter social o laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de las ofertas, estuviesen en posesión de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

Artículo 94. Cláusulas de igualdad en el régimen autonómico de subvenciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 9/2007, de 13 de junio, de subvenciones de Galicia, la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, podrán incluir en las bases reguladoras de las subvenciones que concedan en ejercicio de sus competencias:

a) El fomento de la igualdad de género como objeto de la subvención, bien como objeto principal, o bien como objeto accesorio al principal.

b) La valoración de las actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres realizadas o comprometidas por la persona

física o jurídica solicitante, como uno de los criterios objetivos de adjudicación de la subvención y, en su caso, ponderación de los mismos. A estos efectos podrán contemplarse, entre otras, la existencia de planes de igualdad, la implantación de medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, la responsabilidad social de las empresas, o la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

CAPÍTULO XII

Garantías de la igualdad en el procedimiento administrativo

Artículo 95. Intervención de organizaciones sindicales y asociaciones legalmente constituidas

En los procedimientos administrativos seguidos ante la Administración general o ante una entidad del Sector Público autonómico de Galicia, las organizaciones sindicales y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de mujeres y hombres pueden actuar en representación de las personas interesadas conforme el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, siempre que lo hagan con su autorización en los términos del artículo 5.

Artículo 96. Resolución del procedimiento

De conformidad con lo establecido en los artículos 88.3 y 35.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho, los actos administrativos desestimatorios de un alegato de la persona interesada de discriminación por razón de sexo.

Artículo 97. No inclusión de trámites adicionales o distintos

Las especialidades de procedimiento contempladas en este capítulo ni suponen ni se pueden interpretar como exigencia de trámites adicionales o distintos a los contemplados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

TÍTULO III

Igualdad de mujeres y hombres en el empleo y las relaciones laborales

CAPÍTULO I

Transversalidad de género en las competencias de empleo y relaciones laborales

Artículo 98. Criterios de actuación en las competencias de empleo y relaciones laborales

En aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia seguirán, en el ámbito laboral, los criterios de actuación establecidos en el artículo 22 y, en particular, buscarán:

a) Promocionar la igualdad de género en las políticas activas de empleo, tanto en lo relativo al empleo por cuenta ajena como al autoempleo, así como integrar la igualdad de género en la intermediación laboral.

b) Promocionar la igualdad de género en la inserción laboral y en la formación profesional para el empleo, mediante medidas de acción positiva, contenidos de igualdad y medidas que faciliten la conciliación.

c) Integrar la igualdad de género en el ejercicio de las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales, previniendo y evitando las situaciones de discriminación y desigualdad de género que supone aplicar a las mujeres trabajadoras medidas de prevención de riesgos

laborales diseñadas para los hombres trabajadores, y aplicadas con ese sesgo.

d) Promocionar la igualdad de género en las relaciones entre empresas y las personas trabajadoras, así como en la organización y funcionamiento de las empresas.

e) Realizar actuaciones especiales en materia de empleo y relaciones laborales en sectores feminizados con la finalidad de posibilitar un trabajo de calidad y de visibilizar y valorar los trabajos femeninos informales.

f) Promover la igualdad de género en la negociación colectiva.

g) Regular la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

Artículo 99. Consellería responsable

1. Le corresponde a la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales la aplicación transversal de la igualdad en el ámbito laboral, y el cumplimiento de los criterios establecidos en el artículo anterior, excepto que se establezca lo contrario en relación con alguna actuación concreta.

2. El ejercicio de esas competencias se hará en coordinación con el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Promoción del bienestar laboral de las mujeres

Sección 1ª

Medidas de bienestar laboral

Artículo 100. *Medidas de bienestar laboral de las mujeres*

En el ejercicio de sus competencias, la consellería con competencias en materia de empleo, promoverá el bienestar laboral de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena o propia a través, en particular, de las siguientes medidas:

a) Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de corresponsabilidad para un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades laborales y de cuidado de los hijos/as y de las personas dependientes.

b) Medidas de racionalización y flexibilización de los horarios de trabajo y de valoración de puestos de trabajo y valoración igualitaria de la estructura salarial.

c) La implantación del teletrabajo, en condiciones de voluntariedad, de las personas trabajadoras, sin que suponga merma alguna de los derechos laborales.

d) La vigilancia de la implantación de planes de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector legalmente obligadas, y la promoción de su implantación en aquellas empresas y entidades del tercer sector no obligadas legalmente, así como el fomento de la responsabilidad social empresarial.

e) El fomento de la calidad del empleo femenino mediante, entre otras medidas, de la vigilancia del cumplimiento de las normas sobre condiciones de empleo y de trabajo, de las normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales, y de la normativa sindical, en particular en sectores feminizados caracterizados por la precariedad laboral.

f) La formación de las mujeres trabajadoras en habilidades digitales.

g) La formación en igualdad de los cargos directivos, mandos intermedios y personas encargadas de recursos humanos en empresas y

entidades del tercer sector, así como de la representación del personal, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

h) La utilización de publicidad institucional y de actuaciones de sensibilización para difundir la intolerancia del acoso sexual o del acoso por razón de sexo en el trabajo.

i) La consecución del bienestar laboral de las mujeres, y del organizacional en general, mediante acciones de responsabilidad social.

j) La promoción del reconocimiento social del valor de los cuidados y la potenciación del empleo digno de calidad en los trabajos de cuidado, incluidos los servicios de ayuda en el hogar.

k) La protección de la salud de las mujeres en el ámbito laboral.

Artículo 101. Acceso a los recursos para el bienestar laboral de las mujeres

La consellería con competencias en materia de empleo mantendrá accesible para la ciudadanía su propio espacio web, con información y acceso a todos los recursos puestos a disposición por la Administración autonómica para el bienestar laboral de las mujeres.

Sección 2ª

La promoción del bienestar y de la igualdad laboral

Artículo 102. Medidas de fomento y apoyo económico a la conciliación y a la racionalización y flexibilización de los horarios en las empresas y entidades del tercer sector

1. Con la finalidad de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para facilitar la corresponsabilidad de las personas

trabajadoras, la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales podrá establecer ayudas económicas, especialmente dirigidas para las pequeñas y medianas empresas y entidades del tercer sector que tengan domicilio social, o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando hayan contratado personal en la Comunidad Autónoma, para incentivar la adopción de acuerdos de flexibilidad y racionalización de las jornadas o de los horarios.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 18, como mecanismo de impulso para la consecución de la corresponsabilidad, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la igualdad de oportunidades, la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará acciones de promoción de la racionalización de los horarios y de las jornadas de trabajo que tendrán como objetivo la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, la reducción de la siniestralidad y la competitividad de las empresas.

Artículo 103. Medidas especiales para integrar la perspectiva de género en el teletrabajo y su apoyo económico

1. La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales impulsará la implementación de buenas prácticas de igualdad de género en el teletrabajo en empresas privadas y entidades del tercer sector, a través de la elaboración de guías, de actividades de formación, de creación de redes para el intercambio de conocimientos y experiencias, y otras acciones similares de difusión y sensibilización.

2. A los efectos expuestos, se consideran buenas prácticas de igualdad de género en el teletrabajo, entre otras, las siguientes:

a) Las medidas dirigidas a facilitar el acceso preferente al teletrabajo de las víctimas de violencia de género, sin límite temporal, de las trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en lactancia natural, mientras

duren estas situaciones y algún tiempo posterior, y de las personas con necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) Las medidas dirigidas a garantizar que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que tendrían de estar realizando trabajo presencial y de que los ejercen en iguales condiciones; en particular, el derecho a la flexibilización y adaptación de la jornada y de las condiciones de trabajo por razones de conciliación en los mismos términos que de ser el trabajo presencial.

c) Disponer de un protocolo específico de reconocimiento y aplicación del derecho a la desconexión digital en los mismos términos que tendrían de ser el trabajo presencial.

d) La consideración de las características laborales del teletrabajo en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes y medidas que se adopten dirigidas a favorecer la igualdad de género y la conciliación.

e) Las medidas concretas dirigidas a evitar que el teletrabajo pueda suponer una rémora para la promoción de las mujeres teletrabajadoras, para que puedan promocionar en igualdad de trato y oportunidades con las personas trabajadoras presenciales.

f) Consideración de las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo, especialmente aquellas formas de violencia de género canalizadas a través de las comunicaciones telemáticas, tales como el ciberacoso o el discurso de odio contra la mujer.

g) La consideración de la protección frente a la violencia de género que se pueda producir en el ámbito doméstico, en el supuesto de coincidir el lugar de trabajo con el domicilio en el que se produce la violencia.

3. La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará, en su papel de Autoridad laboral y a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, actuaciones dirigidas a vigilar el cumplimiento de la legalidad vigente en la materia, en el ámbito del teletrabajo.

4. Con la finalidad de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para facilitar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales podrá establecer ayudas económicas, especialmente dirigidas para las pequeñas y medianas empresas y entidades del tercer sector que tengan domicilio social, o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando hayan contratado personal en la Comunidad Autónoma, para incentivar la adopción de acuerdos de teletrabajo y adquisición de elementos tecnológicos de soporte al mismo.

Artículo 104. Deberes de las empresas y entidades beneficiarias de las ayudas.

Por lo que respecta a las ayudas establecidas en los artículos anteriores, tendrá que constar el plazo en el que debe desarrollarse la medida objeto de ayuda y se contemplará el deber de la beneficiaria de presentar un informe sobre la ejecución de la misma en el plazo fijado para su desarrollo o, de ser este superior a un año, de presentar un informe anual hasta finalizar su vigencia temporal, a los efectos de la verificación de la ejecución.

Artículo 105. Implementación voluntaria de planes de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector

1. La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales convocará anualmente ayudas dirigidas a empresas y entidades del tercer sector que tengan domicilio social, o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando hayan contratado personal en la Comunidad Autónoma y se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando una empresa, de forma voluntaria, proceda a la elaboración y registro o la implantación de un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios. A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan cuando la empresa lo haya pactado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores o con las organizaciones sindicales en los términos previstos en la normativa de aplicación.

b) Cuando una entidad del tercer sector proceda a la elaboración y registro y/o la implantación de un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

2. Asimismo, se podrá incentivar la implantación de medidas previstas en los planes de igualdad en los supuestos en los que supongan una reducción significativa de las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de infrarrepresentación femenina o retribuciones, o en otras materias que puedan establecerse reglamentariamente.

3. Las ayudas podrán incluir subvenciones para la contratación de personal especializado destinado a asesorar en la elaboración y ejecución de los planes de igualdad; la contratación podrá ser a tiempo completo o parcial, y siempre indefinida.

4. En las bases reguladoras de los incentivos previstos en este artículo y en las de las demás ayudas contempladas en este capítulo, se podrán establecer límites, tanto mínimo como máximo, respecto del plantel con el que deben contar las empresas y las entidades del tercer sector para poder ser beneficiarias de las correspondientes ayudas.

5. En todo caso, tendrá que constar el plazo en el que debe desarrollarse el plan de igualdad objeto de ayuda, así como contemplarse el deber de la beneficiaria de presentar un informe sobre la ejecución de dicho plan o de la mejora en el plazo determinado para su desarrollo o, de ser este superior a un año, de presentar un informe anual hasta finalizar su vigencia temporal, a los efectos de la verificación de la ejecución del plan subvencionado.

Artículo 106. Medidas de apoyo económico para promover la valoración de puestos de trabajo y la valoración igualitaria de la estructura salarial en las empresas y entidades del tercer sector

1. La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales podrá convocar ayudas para las pequeñas y medianas empresas y entidades del tercer sector, que tengan domicilio social, o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando hayan contratado personal en la Comunidad Autónoma, para la implementación voluntaria de medidas concretas de promoción de la igualdad, en especial las relativas a la valoración de puestos de trabajo y a la valoración igualitaria de la estructura salarial, según lo establecido en la normativa estatal vigente de aplicación.

2. En todo caso, tendrá que constar el plazo en el que debe desarrollarse la medida objeto de ayuda y se contemplará el deber de la beneficiaria de presentar un informe sobre la ejecución de la misma en el

plazo fijado para su desarrollo o, de ser este superior a un año, de presentar un informe anual hasta finalizar su vigencia temporal, a los efectos de la verificación de la ejecución.

Artículo 107. Medidas de formación para promover la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector

1. La consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales organizará periódicamente cursos de formación con la finalidad de acreditar conocimientos de igualdad de género especializados en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, de nivel básico, intermedio o superior. Los cursos podrán organizarse de manera completa o modular.

Los cursos de formación en este ámbito se ofertarán, según el nivel de conocimiento, con la siguiente duración mínima:

a) El curso básico de formación en igualdad tendrá una carga docente mínima de 8 horas.

b) El curso intermedio de formación en igualdad tendrá una carga docente mínima de 35 horas.

c) El curso superior de formación en igualdad tendrá una carga docente mínima de 150 horas.

2. Los cursos estarán dirigidos especialmente a quién, dentro de las empresas, entidades del tercer sector o de los agentes sociales, tenga competencias para negociar planes o medidas de igualdad de género, para quien esté encargado de su aplicación o forme parte de la comisión paritaria de vigilancia del plan de igualdad y, en general, para quien tenga competencias en el ámbito de la igualdad laboral dentro de las empresas, entidades del tercer sector o de las organizaciones sindicales o empresariales.

3. Mediante orden de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, se regularán las titulaciones y capacidades exigidas al profesorado, los contenidos formativos, y cuantas cuestiones sean oportunas para la adecuada ejecución de los cursos.

Artículo 108. Agentes de igualdad de trato y oportunidades

1. La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales regulará, en el ámbito de la educación no formal en tanto no se regule como profesión, la acreditación para agentes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres encargados de realizar asesoramiento de género, por cuenta propia o ajena, dirigida a la implementación de medidas y planes de igualdad en empresas, entidades del tercer sector o entidades de derecho público.

2. Para conseguir la acreditación necesaria para ser agente de igualdad de trato y oportunidades, será necesario haber superado el curso intermedio de 35 horas o el curso superior de 150 horas, previstos en el artículo anterior, así como demostrar la experiencia laboral que se determine reglamentariamente.

Artículo 109. Medidas de promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas

Las empresas públicas y las privadas con más de 250 personas empleadas, que estén domiciliadas en Galicia, deberán remitir a la consellería con competencias en materia de empleo y relación laborales información desglosada por sexo sobre la composición de sus consejos de administración, a los efectos de que esta emita una nota pública favorable en caso de que en ellos se respetase la composición equilibrada de mujeres y hombres. De esta nota pública se podrá hacer uso publicitario durante tres

años a partir de su emisión, excepto en el caso de producirse cambio de composición en el consejo de administración que altere la distribución de los sexos fuera del porcentaje establecido en el artículo 16 de la presente Ley.

Artículo 110. Medidas e instrumentos para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre igualdad de los sexos en el ámbito de las relaciones laborales y en particular de la implementación de planes y medidas de igualdad

La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales, como Autoridad autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección, y con lo establecido en el respectivo convenio de colaboración, ejercerá las siguientes funciones en las materias de su competencia:

a) Impulsará y hará seguimiento de la actividad inspectora en relación con el cumplimiento efectivo de las normas sobre igualdad de los sexos; en particular, impulsará y hará el seguimiento de la actividad inspectora a las empresas o entidades del tercer sector que hayan percibido ayudas públicas autonómicas, para verificar la implantación de los planes o de las medidas y, de no cumplirse, acordará la revocación de las ayudas y su reintegro.

b) Promoverá la celebración de acuerdos y convenios entre el Organismo Estatal y la Comunidad autónoma en relación con la igualdad de género e integrará la perspectiva de género en todos los acuerdos y convenios celebrados entre éste y aquella.

c) Desglosará las actividades relacionadas con la igualdad de género en la presentación de las memorias de actividades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Autónoma de Galicia.

d) Supervisará los resultados de las actuaciones inspectoras en relación con la igualdad de género que afecten a centros regidos o administrados por la Comunidad autónoma de Galicia.

e) Propondrá la elaboración de planes y programas específicos de formación en igualdad de género del personal con funciones inspectoras.

f) Propondrá criterios técnicos y operativos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en actividades laborales o económicas feminizadas.

Artículo 111. Medidas de sensibilización para promover la igualdad en el empleo y para la erradicación de la violencia de género en el trabajo

Mediante la utilización de publicidad institucional, la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales, realizará actuaciones de sensibilización para difundir el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a un trato digno y en igualdad de oportunidades, y sobre la no tolerancia del acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Sección 3ª

La promoción del bienestar y la responsabilidad social en las empresas

Artículo 112. La responsabilidad social de las empresas y entidades del tercer sector en materia de igualdad

1. Las empresas y las entidades del tercer sector podrán asumir voluntariamente acciones en materia de responsabilidad social con la finalidad de la consecución de la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en su medio social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, sindicales, asistenciales, medioambientales o de otra índole, haciendo suyas las preocupaciones sociales en esta materia y

atendiendo a las mismas, tanto en el desarrollo de su actividad como en las relaciones con sus grupos de interés.

2. Lo establecido en el apartado anterior supone la prosecución del interés colectivo de las personas que las integran así como del interés general, económico y social.

En particular, las empresas podrán asumir voluntariamente acciones en materia de responsabilidad social para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Estas acciones pueden ser asumidas bien de manera unilateral por la empresa o entidad del tercer sector, o bien a través de un compromiso adquirido con la representación legal de su personal, con un organismo público, con asociaciones de mujeres o con organizaciones no gubernamentales implicadas en la igualdad de género.

Artículo 113. Dimensión interna de la responsabilidad social de las empresas y entidades en materia de igualdad

1. Desde una perspectiva interna, las empresas y entidades del tercer sector podrán asumir voluntariamente compromisos tendentes a la búsqueda del bienestar, tanto de sus miembros, como de las personas trabajadoras a su servicio, más allá de lo establecido en la normativa mercantil y laboral. Su actuación, orientada a la consecución de la igualdad laboral, irá encaminada a la promoción de la solidaridad interna, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la inserción de las personas con discapacidad y de personas en riesgo de exclusión social, de la generación de empleo estable y de calidad y de la conciliación de la vida familiar y personal.

2. En concreto, las acciones en materia de responsabilidad social deberán dirigirse a la consecución del bienestar organizacional, orientado a la consecución de la igualdad laboral, entendido como el compromiso de los

máximos responsables de la empresa o la entidad con la creación de un entorno de trabajo saludable e inclusivo para sus miembros, así como para las personas trabajadoras al servicio de la entidad, lo que supone la asunción por la organización, no solo del valor fundamental de la igualdad, sino de otros como la integración, el liderazgo, o la promoción, la atracción y la retención del talento y la sostenibilidad.

De este modo, las empresas y las entidades del tercer sector gallegas adoptarán las medidas que se consideren necesarias para alcanzar mejores cuotas de solidaridad, competitividad y resiliencia frente a factores externos que aseguren su estabilidad y crecimiento.

Artículo 114. Dimensión externa de la responsabilidad social de las empresas y entidades

1. Desde una perspectiva externa, las entidades pertenecientes a la economía social podrán desarrollar una actuación que, en virtud del principio de solidaridad con la sociedad, denote su compromiso con las comunidades en las que se incluyen, favoreciendo así el desarrollo local y la cohesión social y territorial.

2. En particular, deberán hacer suyas las preocupaciones medioambientales con el propósito de desplegar una actuación susceptible de conjugar la competitividad con la sostenibilidad de su actuación y el respeto del principio de igualdad de trato.

Artículo 115. La vigilancia y control

A pesar de la voluntariedad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de las empresas, en los siguientes supuestos estarán sometidas a determinadas medidas de vigilancia y control:

a) Cuando las acciones de responsabilidad social surjan de un compromiso con la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, o con cualquier otro organismo público autónomico, se estará a lo acordado para vigilar y controlar la ejecución de la acción de responsabilidad social en los términos establecidos en el instrumento en el que se haya formalizado.

b) Cuando las empresas o las entidades del tercer sector hicieran uso publicitario de la implantación de acciones voluntarias de responsabilidad social en materia de igualdad de género, la información suministrada deberá estar sujeta a las disposiciones de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad. La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales o el órgano de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, podrán solicitar judicialmente el cese de la publicidad que infrinja la legislación vigente.

Artículo 116. Ayudas públicas para el fomento de la Responsabilidad social empresarial en empresas y entidades del tercer sector

La consellería con competencias en materia de empleo e igualdad podrá promover la responsabilidad social empresarial, especialmente en las pequeñas y medianas empresas y entidades del tercer sector con domicilio social y centro de trabajo en Galicia, mediante la convocatoria de ayudas públicas para facilitar la implantación de sistemas de gestión de la responsabilidad social empresarial mediante la financiación parcial de los gastos originados para la obtención de una certificación o informe de verificación o validación de códigos de conducta, normas o estándares en materia de responsabilidad social empresarial, en los términos que se determinen en las bases reguladoras, en las que se tendrá en cuenta, en todo caso, el principio de igualdad.

Sección 4ª

Igualdad de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo para la consecución del bienestar laboral

Artículo 117. Integración del principio de igualdad en las políticas autonómicas de seguridad y salud laboral

1. El ejercicio de las competencias autonómicas en materia de seguridad y salud en el trabajo integrará activamente en sus objetivos y en sus actuaciones el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres con la finalidad de evitar que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre ambos sexos. Se tendrán en cuenta los riesgos físicos, los ergonómicos, los organizacionales, los psicosociales y aquellos que puedan afectar a la salud reproductiva y a otras circunstancias que demanden una especial prevención y protección en la vida laboral de la mujer, siempre considerando la diversidad de las personas trabajadoras.

2. En las estrategias de seguridad y salud laboral de ámbito autonómico y en los planes anuales de actuación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia, como órgano técnico encargado de la ejecución y coordinación en esta materia, se incluirán las siguientes medidas:

a) Elaboración de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con los datos desglosados por sexo y realización del análisis de género de los mismos, teniendo en cuenta el impacto de la siniestralidad laboral en ambos sexos. Definición de indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias de hombres y mujeres en relación con la exposición a los riesgos y de los daños para la salud.

b) Inclusión de la perspectiva de género en los estudios de carácter multidisciplinar sobre los riesgos y daños profesionales en distintas

actividades laborales, con el objeto de conocer las causas y ahondar en la adecuación de las medidas preventivas.

c) Potenciar la investigación en salud laboral, incorporando en los sistemas de información datos desglosados por sexo y, cuando sea posible, indicadores de género.

d) Análisis de los riesgos específicos e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, especialmente en profesiones y categorías profesionales feminizadas. Se tendrá en cuenta la influencia del trabajo doméstico, incluido el cuidado de las personas, y las situaciones de violencia de género.

e) Asesoramiento técnico respecto a la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en materias afines.

f) Diseño y difusión de campañas de sensibilización, así como de programas informativos y formativos en materia de salud laboral y gestión preventiva desde una perspectiva de género.

g) Promoción en las empresas del diseño de puestos y la elección de equipos de trabajo y equipos de protección individual bajo criterios de adecuación para su uso por mujeres y hombres, con la finalidad de evitar situaciones de desprotección de su salud. Esta adecuación para el uso por mujeres se exigirá aunque el puesto de trabajo esté ocupado por hombres.

h) Realización de actuaciones de seguimiento y control en los centros de trabajo con el objeto de comprobar el cumplimiento de los deberes en la gestión preventiva con perspectiva de género, sin perjuicio de la función inspectora que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Estas medidas se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas y se extenderán a las personas trabajadoras autónomas. De manera prioritaria se actuará en las actividades y sectores con alta

presencia de mujeres trabajadoras y desde una concepción integral de la seguridad y salud laboral.

Artículo 118. La Comisión para la integración de la igualdad del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia

La Comisión para la integración de la igualdad se configura como un órgano permanente del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia, con carácter asesor en los aspectos relacionados con la integración de la igualdad en las políticas de prevención de riesgos laborales, y contará con la participación activa de los agentes sociales, asegurando una especial atención a las especificidades de los sectores laborales feminizados.

Artículo 119. Formación en prevención de riesgos laborales y educación para la igualdad en la promoción de la salud laboral

1. En todos los contenidos formativos en prevención de riesgos laborales se incorporarán unidades didácticas sobre perspectiva de género y su integración en las políticas preventivas y de promoción de la salud, para contemplar las diferencias existentes en relación con los riesgos característicos y las necesidades de mujeres y hombres.

2. En los recursos públicos dedicados a la promoción y difusión de la cultura preventiva en la sociedad gallega, especialmente en los destinados a niños y niñas y la gente joven, se incluirán contenidos que promuevan la igualdad y la perspectiva de género vinculada a la seguridad laboral y a la promoción de la salud.

Artículo 120. Protección de la salud reproductiva y de la maternidad

1. La consellería competente en materia de empleo impulsará actuaciones para la sensibilización, información, asesoramiento técnico y formación del empresariado y del personal trabajador con el objetivo de

combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a la salud reproductiva de trabajadores y trabajadoras, y al embarazo, al parto, puerperio y a la lactancia natural, al amparo de lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. Se vigilarán especialmente las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas, insalubres y/o peligrosas para las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo, puerperio y lactancia natural y para el personal trabajador especialmente sensible, para adaptar, en caso necesario, su actividad laboral con su específica situación de salud.

Sección 5ª

La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

Artículo 121. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

1. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo otorgado por la Xunta de Galicia para reconocer a aquellas empresas o entidades del tercer sector que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad para la equiparación laboral entre mujeres y hombres, con el objeto de mejorar la gestión de los recursos humanos así como la sostenibilidad y calidad del empleo y de la ocupación.

2. El reconocimiento de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad se representará mediante un logotipo y será objeto de inscripción en un registro de naturaleza administrativa creado con dicho fin en la consellería con competencias en materia de empleo, y único para toda la Comunidad Autónoma de Galicia.

3. Reglamentariamente se determinará la denominación e imagen de la certificación, el contenido y funcionamiento del registro, los plazos,

procedimientos, requisitos, condiciones y criterios para su concesión, su utilización, renovación, renuncia, suspensión y revocación, así como los derechos y las facultades derivados de su obtención.

Artículo 122. *Sujetos legitimados y requisitos para solicitar la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad*

Podrán optar a la cualificación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, para distinguir con ella sus productos o sus servicios, las empresas, sean de capital privado o sean de capital público, y las entidades del tercer sector que tengan su domicilio en Galicia o que tengan agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación abierta en Galicia, siempre y cuando, al mismo tiempo, hayan contratado personal laboral en Galicia.

Las empresas y las entidades a las que se refiere el párrafo anterior deberán cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

a) Contar con un plan de igualdad negociado e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos dependiente de la autoridad laboral, estatal o autonómica, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente.

b) Tener implantadas una parte significativa de las medidas recogidas en el plan, en el número o en el porcentaje mínimo que se establezca reglamentariamente.

c) Elaborar, una vez que transcurra al menos un año desde la aprobación del plan de igualdad, un informe de seguimiento y evaluación.

d) Acreditar, de ser el caso, la presencia de mujeres en el consejo de administración, según los términos y alcance que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 123. *Parámetros para la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad*

1. En la determinación de las condiciones exigibles a las empresas y a las entidades del tercer sector para la valoración de las actuaciones, servicios y medidas a favor de la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres de cara a obtener la Certificación, se tendrán en cuenta aquellos parámetros que sirven para evidenciar la cultura y el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vinculados a lo siguiente:

a) Las estrategias generales de igualdad en la empresa y en las entidades del tercer sector, así como la integración de la perspectiva de género en su gestión. Se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, la comunicación, imagen, publicidad y lenguaje no sexista; la formación en igualdad en todos los niveles; la integración de la perspectiva de género en la ejecución de la prevención de riesgos laborales; así como la responsabilidad social en los productos y servicios.

b) El acceso al empleo y a la promoción profesional, el equilibrio de la participación de las mujeres y hombres en la organización y en los diferentes grupos y categorías profesionales.

c) Aspectos relativos al empleo y a las condiciones laborales, en particular, sobre la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor y sobre la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la promoción de la corresponsabilidad.

d) Medidas específicas e innovadoras referidas a áreas o materias analizadas en el diagnóstico de situación, aunque no estén incluidas en su contenido mínimo según la normativa reguladora de los planes de igualdad, tales como la violencia de género, la protección de la salud, los beneficios sociales o cualquier otra que tenga incidencia en la consecución y mantenimiento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2. En todo caso, las medidas y actuaciones objeto de valoración deberán estar diseñadas con claridad y rigor, además de ser adecuadas a las carencias y disfunciones detectadas en el diagnóstico de situación de la empresa o de la entidad del tercer sector. Al mismo tiempo, deberán guardar la necesaria proporcionalidad y razonabilidad, atendiendo también al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos para su implantación.

Artículo 124. Procedimiento de obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

1. El procedimiento para la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, se iniciará a instancia de parte, mediante la presentación de la solicitud en la sede electrónica de la Xunta de Galicia.

2. Con la solicitud se aportará el código de identificación de la inscripción del plan de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, el diagnóstico de situación, el plan de igualdad negociado, el registro retributivo y el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo deberá presentarse, como mínimo, la documentación acreditativa de la concurrencia de los requisitos y condiciones necesarias para la obtención de la Certificación, así como cualquier otro documento que se establezca reglamentariamente.

3. La instrucción del procedimiento corresponderá al centro directivo con competencias en materia de relaciones laborales, a través de la unidad administrativa de igualdad, la cual realizará los trámites y actuaciones que estime pertinentes, y solicitará los informes que reglamentariamente se establezcan.

Una vez instruido el procedimiento, y recibida dicha información, se le remitirá copia del expediente al órgano de la Administración general de la

Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, que emitirá informe preceptivo.

Después de la correspondiente propuesta, y a la vista del informe emitido por el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, la persona titular de la consellería competente en materia de empleo concederá la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, especificando en la resolución los derechos y las facultades inherentes a su obtención.

Artículo 125. Prohibiciones de obtención y revocación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

1. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad no se le concederá, en ningún caso, a una empresa o entidad del tercer sector sancionada con carácter firme en vía administrativa, en los dos años anteriores a la presentación de la solicitud por infracción grave, o en los tres años anteriores de tratarse de una infracción muy grave, en materia de igualdad y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o norma que lo sustituya.

2. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad será retirada en cuanto la empresa o entidad del tercer sector sea sancionada con carácter firme en vía administrativa, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, o norma que lo sustituya.

3. Mientras la resolución en vía administrativa no sea firme, se suspenderá necesariamente el procedimiento de concesión o de renovación

de la Certificación y, de ser el caso, se podrá acordar la suspensión de los derechos y de las facultades inherentes a la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

CAPÍTULO III

Promoción de la igualdad de género en las políticas activas de empleo

Artículo 126. Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo

1. De conformidad con el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, y con lo previsto en los artículos siguientes del presente capítulo, la consellería competente en materia de empleo desarrollará reglamentariamente los planes, programas y medidas formativas, informativas, orientativas y de fomento y promoción, que conforman las políticas activas de empleo, con la finalidad de que en Galicia se equipare la situación de mujeres y hombres tanto en el empleo por cuenta ajena como por cuenta propia, y tanto en números absolutos como atendiendo a los diversos sectores productivos.

Artículo 127. Fomento de la contratación de mujeres en situación de especial desventaja

1. De conformidad con el artículo 30 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, las políticas activas de empleo valorarán las circunstancias de las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social para su consideración como colectivo prioritario.

2. En todo caso, se considerarán como colectivos prioritarios en relación con las mujeres, los siguientes:

- a) Las víctimas de violencia de género.
- b) Las mujeres que desean abandonar la prostitución.
- c) Las mujeres con hijos o hijas menores o personas dependientes exclusivamente a su cargo (familias monoparentales).
- d) Las mujeres con una situación de paro de larga duración.
- e) Las que sean desempleadas mayores de cuarenta y cinco años.
- f) Las perceptoras del ingreso mínimo vital.
- g) Las mujeres con discapacidad.
- h) Las pertenecientes a una etnia minoritaria.
- i) Las liberadas de prisión.
- j) Las inmigrantes.
- k) Las mujeres jóvenes en busca del primer empleo.
- l) Las transexuales o transgénero.
- m) Las mujeres ex-toxicómanas.

3. En el desarrollo reglamentario de las medidas dirigidas al fomento del empleo femenino por cuenta ajena se tendrán en cuenta, de conformidad con el Título V de esta ley, de manera preferente las trabajadoras por cuenta ajena o propia del medio rural y del sector marítimo-pesquero.

Artículo 128. Fomento de la contratación de mujeres en sectores con infrarrepresentación femenina

1. La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales fomentará, a través de acciones formativas, informativas, orientativas y de fomento y promoción, la contratación de mujeres en ámbitos laborales tradicionalmente ocupados por hombres con el fin de

eliminar en ellos la infrarrepresentación laboral femenina. Entre esas medidas, se incluirán ayudas económicas para la contratación por cuenta ajena de mujeres.

2. Se entenderá que hay infrarrepresentación cuando exista una diferencia porcentual de, por lo menos, 20 puntos entre el número de mujeres y el número de hombres ocupados en una rama de actividad, teniendo en cuenta los datos publicados por el Instituto Gallego de Estadística.

Artículo 129. Fomento de la mejora de la calidad del empleo femenino por cuenta ajena

La consellería competente en materia de empleo fomentará, a través de acciones formativas, informativas, orientativas y de fomento y promoción, la mejora de la calidad del empleo femenino a través, entre otras posibles, de ayudas económicas para la conversión de contratos de trabajo a tiempo parcial, ocupados por mujeres, en contratos de trabajo a tiempo completo, así como para la conversión de contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo de duración indefinida. También se potenciará la formación de las trabajadoras para la promoción profesional dentro de la empresa, en particular con la adquisición de formación tecnológica.

Artículo 130. Fomento del emprendimiento femenino

1. La consellería competente en materia de empleo incluirá, entre las actuaciones programadas en relación con las políticas activas de empleo destinadas a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres, medidas generales y específicas de acción positiva dirigidas a la consecución de la igualdad de oportunidades de ambos sexos en el empleo por cuenta propia.

2. Las medidas generales podrán abarcar los siguientes aspectos:

a) La potenciación del liderazgo empresarial femenino y de los valores femeninos en la dirección de la organización empresarial y su funcionamiento.

b) La formación para la creación de empresas y para la mejora de la competitividad, en particular formación en aptitudes digitales.

c) Ayudas económicas para la creación de empresas y para la mejora de la competitividad, en particular en relación con empresas digitales.

d) Servicios de asesoramiento y tutoría para la creación de empresas y mejora de la competitividad, en particular a través de la reconversión a la digitalización.

e) El apoyo a la constitución de redes de mujeres emprendedoras.

f) La participación de las empresas de titularidad femenina en los canales de promoción, de publicidad y de comercialización de los bienes y servicios.

3. Las medidas específicas podrán abarcar los siguientes aspectos:

a) Ayudas a las personas trabajadoras autónomas para la contratación de una persona que las sustituya durante el permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o incapacidad temporal asociada al embarazo o a consecuencia del parto. La persona sustituta deberá ser, preferentemente, una mujer.

b) Subvenciones de la cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras que se reincorporan tras agotar la duración máxima del permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o incapacidad temporal asociada al embarazo o a consecuencia del parto.

c) Ayudas para la cotización a la Seguridad Social de las mujeres que se den de alta como trabajadoras autónomas en ayuntamientos de escasa población.

d) Subvenciones y ayudas para la constitución de empresas en sectores de infrarrepresentación femenina a los que se refiere el artículo 128 de la presente ley.

4. En el desarrollo reglamentario de las medidas dirigidas al fomento del empresariado femenino se tendrán en cuenta de manera preferente a las mujeres emprendedoras con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social a las que se refiere el artículo 127 de esta ley, así como a las mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero, de conformidad con lo regulado en el Título V de esta ley.

Artículo 131. El Plan gallego de empleo femenino

1. El Plan gallego de empleo femenino es el documento en el cual se explicitarán de una manera sistemática, sencilla y fácilmente comprensible todas las subvenciones y ayudas económicas vigentes en relación con las políticas de empleo, destinadas a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres.

2. El Plan gallego de empleo femenino se mantendrá constantemente actualizado y se le dará publicidad destacada en el espacio web de la consellería con competencias en materia de empleo.

Artículo 132. Integración de la igualdad en la intermediación laboral

1. En el desempeño de las funciones de intermediación laboral previstas legislativamente, el Servicio Público de Empleo de Galicia y las agencias de colocación velarán por la efectiva aplicación del principio de

igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo de mujeres y hombres.

2. La Autoridad laboral vigilará la observancia de ese principio en las actividades de selección de personal y de prestamismo laboral, a través de las actuaciones autonómicas de incentivo, seguimiento, control y sanción.

CAPÍTULO IV

Promoción de la igualdad de género en la formación profesional para el empleo

Artículo 133. Integración de la perspectiva de género en la formación profesional para el empleo

1. Dentro del marco de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional y el Real decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales integrará la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus competencias sobre formación profesional para el empleo tanto de personas ocupadas como desempleadas, mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, a erradicar la segregación profesional horizontal y vertical de las mujeres, a eliminar la totalidad de las desventajas que afecten al colectivo de las mujeres, y a considerar la situación particular de desventaja de las mujeres en situación de discriminación múltiple.

2. En particular, se podrán establecer ayudas, becas o premios para el fomento de las vocaciones femeninas en los estudios de formación profesional para el empleo relacionados con las ciencias, la técnica, la

ingeniería, las matemáticas, o relativos a las tecnologías de la información y de la comunicación.

3. Al mismo tiempo, se facilitará la formación de las personas trabajadoras tras su reincorporación después de períodos de abandono del trabajo o de reducción de jornada, relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 134. Medidas de acción positiva en las actividades de formación profesional para el empleo

1. Cuando el porcentaje de mujeres empleadas por cuenta ajena en un ámbito sectorial determinado no alcance el 40% de la cuantía total de personas empleadas dentro de la Comunidad autónoma de Galicia, las actividades de formación para el empleo de personas ocupadas por cuenta ajena podrán convocarse con una reserva del 50% de plazas para las mujeres. Solo en caso de que estas no sean ocupadas, las plazas incrementarán las de los candidatos varones.

2. Se procederá del mismo modo en las actividades formativas destinadas al autoempleo y a la creación de empresas y entidades del tercer sector. Asimismo, podrán convocarse exclusivamente para mujeres

Artículo 135. Contenidos obligatorios en las actividades de formación para el empleo

1. En la totalidad de las actividades formativas de formación profesional para el empleo financiadas por la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales se introducirá un módulo formativo sobre igualdad entre mujeres y hombres y sobre corresponsabilidad familiar y doméstica, con una duración de cinco horas en los cursos de duración

menor o igual a cincuenta horas, y de diez horas en los cursos de duración superior a cincuenta horas.

2. La consellería competente en materia de empleo subvencionará, en los términos establecidos reglamentariamente, con la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes, la contratación del personal docente para los módulos de igualdad de mujeres y hombres y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este personal estará acreditado en los términos establecidos reglamentariamente por dicha consellería.

Artículo 136. Medidas de conciliación en las actividades de formación para el empleo

1. Los centros públicos que impartan actividades formativas de carácter profesional para el empleo procurarán que el alumnado disponga, en sus instalaciones o en instalaciones concertadas dentro de un área de quinientos metros del local donde se imparte la actividad, de un servicio de guardería con comedor y de una sala de lactancia, dirigidos a la atención de menores de tres años o de personas dependientes a su cargo.

2. En el caso de centros privados acreditados para la formación, de cara a su adaptación a las mismas condiciones que en el caso de los centros públicos, la consellería competente en materia de empleo apoyará económicamente, en los términos que se establezcan reglamentariamente, a aquellos centros que promuevan la puesta en marcha de las condiciones materiales y personales necesarias para facilitar al alumnado la atención y el cuidado de menores de tres años o de personas dependientes a su cargo.

3. Los centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar, en la medida de lo posible, la localización del lugar en el que se vayan a realizar estas actividades y sus horarios a las necesidades de

conciliación de la vida personal, familiar y formativa del alumnado al que estén dirigidas.

4. Las becas y ayudas para personas trabajadoras desempleadas que participen en acciones formativas de formación profesional para el empleo ofertadas por la consellería con competencias en empleo y relaciones laborales podrán tomar en consideración las cargas familiares, en particular cuando las solicite una mujer con familia numerosa, o monoparental.

CAPÍTULO V

Medidas especiales en relación con sectores productivos feminizados y con trabajos feminizados no visibilizados ni valorados

Artículo 137. Trabajos de cuidado

1. La Administración general y el Sector Público de Galicia, en el ejercicio de todas sus competencias, promoverán el reconocimiento social del valor de los trabajos de cuidado en todas sus manifestaciones, con especial atención al personal facultativo, sanitario no facultativo y no sanitario del sistema público de salud o de centros sanitarios privados, al personal de servicios sociosanitarios y de atención a personas dependientes, al personal de las residencias de menores, de la tercera edad y de personas dependientes, y al personal de ayuda en el hogar.

2. La Administración general y el Sector Público de Galicia, en el ejercicio de todas sus competencias, potenciarán un empleo digno y de calidad en todos los trabajos de cuidado, incidiendo, entre otros aspectos, en la profesionalización de las personas trabajadoras en aquellos ámbitos en los que aún existen trabajos de cuidado informales.

Artículo 138. *Servicios de ayuda en el hogar*

De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 9/2007, de 13 de junio, de subvenciones de Galicia, las subvenciones concedidas a los ayuntamientos por la Xunta de Galicia con el objeto principal de sufragar servicios de ayuda en el hogar incluirán, como objeto accesorio o principal, el fomento de la igualdad de género de las personas dedicadas a la realización de esos servicios y, a tal efecto, los ayuntamientos receptores de la subvención deberán posibilitar, para que la subvención se conceda, las siguientes condiciones de empleo y trabajo, tanto si el servicio es gestionado directamente por su personal como en caso de que sea gestionado indirectamente mediante la contratación de una empresa externa:

a) La contratación laboral del personal de ayuda en el hogar con carácter indefinido cuando las subvenciones tengan carácter previsiblemente superior a seis meses, de manera que la contratación temporal se limitará a aquellos otros casos en que sea aplicable una causa de temporalidad según la legislación vigente.

b) Una retribución mínima ajustada a lo establecido en el convenio colectivo del sector de ayuda en el hogar que resultaría aplicable de ser prestado el servicio por una empresa del sector, aunque ese convenio no sea aplicable, por su ámbito funcional, al ayuntamiento o a la empresa.

c) La existencia de un protocolo antiacoso que garantice la dignidad de las personas trabajadoras frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, inclusive las situaciones causadas por las personas usuarias del servicio.

d) El cumplimiento de la normativa laboral general que resulte aplicable.

Artículo 139. Sector turístico, hostelería y restauración

Las medidas de reactivación y promoción del sector turístico, hostelería y restauración programadas y aplicadas por la Xunta de Galicia, tendrán en cuenta el grado de feminización de estos sectores al objeto de fomentar la formación profesional de las mujeres, su contratación indefinida y a tiempo completo y la promoción profesional de las mujeres a puestos de trabajo y grupos de superior categoría.

Artículo 140. Promoción de la cualificación profesional de actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional

La consellería competente en materia de empleo, a través del órgano competente en materia de cualificaciones y con la colaboración del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, promoverá la revisión y la mejora de la lista de cualificaciones profesionales aplicando la perspectiva de género, promoviendo, en particular y cuando ello resulte oportuno, la inclusión como profesiones de las actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tales efectos, el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a través de la realización de las encuestas y estudios que sean oportunos, elaborará un listado de actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional, que elevará a la persona titular de la consellería con competencias en materia de empleo.

Artículo 141. Economía sumergida en actividades feminizadas

La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará, en su papel de Autoridad laboral y a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, actuaciones tendentes a la detección y a la erradicación de situaciones de economía sumergida en actividades

feminizadas, como el empleo doméstico y los servicios de atención en el hogar.

CAPÍTULO VI

Promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva

Artículo 142. *La Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*

1. La Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, adscrita orgánicamente al Consejo Gallego de Relaciones Laborales, es un órgano de asesoramiento, control y promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva gallega.

2. La Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva tendrá las siguientes competencias:

a) El asesoramiento sobre la redacción y la aplicación de cláusulas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o la eliminación de discriminaciones directas o indirectas por razón de género, asesoramiento que le podrá solicitar cualquier asociación empresarial, empresa, organización sindical o representación legal de trabajadores y trabajadoras que, conforme a la legislación vigente, tengan legitimación para negociar un convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito de negociación.

b) El análisis de la totalidad de los convenios colectivos depositados en la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales para que, de ser el caso, ésta informe sobre la existencia de cláusulas discriminatorias.

c) La organización, coordinada con el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de actividades de formación en

igualdad de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.

d) La elaboración, con ocasión de un proceso electoral en los ámbitos empresariales y de la administración, de recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres, atendiendo al número de mujeres y de hombres del censo electoral.

e) Las competencias que le sean conferidas por la Xunta de Galicia, por la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales o, de ser el caso, por el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y las competencias que le sean conferidas a través del Acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 143. Composición de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva

1. La Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva estará integrada como sigue:

a) La presidencia, que será desempeñada por la presidenta o presidente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, dotada de voto de calidad.

b) Tres personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas, con implantación en Galicia.

c) Tres personas en representación de las organizaciones empresariales más representativas, con implantación en Galicia.

d) Tres personas de reconocido prestigio en materia de igualdad por razón de género, las cuales actuarán con voz pero sin voto, que por propuesta de la presidencia de la Comisión consultiva, oído el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, serán

designadas por decisión adoptada por consenso de las demás personas miembros de la propia Comisión.

2. En cualquier caso, el 50 % del total de personas componentes con pleno derecho al voto deberán pertenecer al sexo menos representado en la población laboral activa en Galicia.

Artículo 144. Reglamento de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva

La Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva se dotará de un reglamento de organización y funcionamiento, en el cual constará el régimen de reuniones, que tendrá, al menos, una periodicidad trimestral, así como el régimen de adopción de acuerdos.

Artículo 145. El Acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de mujeres y hombres

1. El Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en el ejercicio de sus competencias, promoverá la convocatoria del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, con el objetivo de lograr, conforme a lo dispuesto en el número 3 del artículo 83 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, un Acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre igualdad de mujeres y hombres.

2. Conseguido el Acuerdo, el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, dentro del primer trimestre de cada año natural, convocará a las referidas asociaciones empresariales y a las organizaciones sindicales más

representativas con la finalidad de mejorar su contenido y adaptarlo a la situación laboral, así como de verificar su ejecución.

3. En cualquier momento de la negociación del acuerdo o de sus posteriores revisiones, se podrá solicitar el asesoramiento de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, sin perjuicio de que, además, en el Acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad entre mujeres y hombres, se le atribuyan las competencias de interpretación y de aplicación características de una comisión paritaria.

Artículo 146. Códigos de buenas prácticas

El Consejo Gallego de Relaciones Laborales podrá elaborar códigos orientativos de buenas prácticas o, si así lo decide la presidencia, encargar su elaboración a personas expertas en la materia a la cual se refiera el código. Estas personas podrán ser, si así lo decide la presidencia del Consejo, las personas que son miembros sin voto de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

Artículo 147. Control de legalidad de los convenios colectivos

1. En el ejercicio de las competencias de control de legalidad de los convenios colectivos establecidas en el artículo 90 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales le solicitará un informe a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

2. La impugnación de oficio de los convenios colectivos que contengan cláusulas discriminatorias o que atenten contra la igualdad de

trato y oportunidades será realizada por la consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales, según lo establecido en la legislación vigente.

3. La consellería competente en materia de empleo y relaciones laborales le comunicará al órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres toda actuación de oficio sobre impugnación de un convenio colectivo por vulneración de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como los resultados de la actuación, conforme la legislación vigente.

Artículo 148. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia

1. La Xunta de Galicia fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, una composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal de la totalidad del personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio y en la representación legal del personal de empresas radicadas en Galicia.

2. Para estos efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y de hombres del censo de cada unidad electoral.

Artículo 149. Composición equilibrada de la participación institucional de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales

Cada organización sindical o asociación empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquier organismo de la

Comunidad Autónoma de Galicia conforme criterios de equilibrio entre ambos sexos.

TÍTULO IV

Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 150. *Promoción autonómica de medidas municipales de igualdad*

1. La Xunta de Galicia promoverá, en el ejercicio de sus competencias y a través de la consellería en cada caso competente, que las entidades locales incorporen la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas, así como el uso de un lenguaje y una imagen no sexistas.

2. La Xunta de Galicia colaborará, a través de la consellería con competencias en materia de igualdad de género, con las entidades locales para, con pleno respecto a su autonomía, garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio de la Comunidad Autónoma.

3. En particular, la Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de igualdad de género fomentará, entre otras, las siguientes medidas:

a) El afianzamiento de la oferta de formación en materia de igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género dirigida al conjunto del personal al servicio de la Administración local de Galicia.

b) La consolidación de la Red de Centros de Información a la Mujer de la Comunidad Autónoma de Galicia para el fomento de las políticas de igualdad en el ámbito local.

c) La colaboración y coordinación con la administración local para el diseño e implantación de programas y medidas de conciliación y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

d) La coordinación y colaboración con las entidades locales en materia de sensibilización, prevención y atención integral en materia de violencia de género.

e) La consolidación de las Mesas de Coordinación Interinstitucional contra la violencia de género.

f) La implementación de planes municipales de igualdad, de programas de ciudad segura y de bancos municipales de tiempo en los términos previstos en esta ley.

g) La oferta de servicios de atención y acompañamiento a las mujeres en situación de vulnerabilidad en el ámbito local.

h) La oferta de servicios de atención y acompañamiento a las mujeres en situación de vulnerabilidad a través de la Red de Centros de Información a la Mujer (CIM).

Artículo 151. Colaboración municipal en la ejecución de los planes y medidas de igualdad autonómicos

1. Las entidades locales colaborarán con la consellería competente, en la ejecución de los planes y medidas de igualdad adoptadas por la Xunta de Galicia.

2. Los planes y medidas autonómicas sobre igualdad se diseñarán, en aras a su eficacia, procurando la colaboración de las entidades locales.

3. En especial, se tomarán en cuenta las especiales características de los ayuntamientos poco poblados y/o con núcleos muy dispersos, con la finalidad de que las medidas y planes autonómicos beneficien a toda la población.

CAPÍTULO II

Centros de Información a las Mujeres

Artículo 152. Centros de información a las mujeres

1. La Xunta de Galicia, dentro de sus competencias, promoverá la creación de recursos específicos de orientación, información y asesoramiento en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. En especial, la Xunta de Galicia apoyará la extensión de la Red de centros de información a las mujeres con el objetivo de garantizar el acceso de todas las mujeres a una intervención global que les proporcione asesoramiento jurídico, atención psicológica, orientación profesional y socio-laboral, así como cualquier otra información encaminada a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO III

Planes municipales de igualdad

Artículo 153. La Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local como inspiración de los planes municipales de igualdad

Los planes municipales de igualdad estarán inspirados en la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, promovida y aprobada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, e incluirán, en consonancia con la responsabilidad democrática de los ayuntamientos, sobre la cual se sustenta esa Carta, los compromisos de

éstos para favorecer la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de género.

CAPÍTULO IV

Programas municipales de ciudad segura

Artículo 154. *Finalidad de los programas municipales de ciudad segura*

1. Los programas municipales de ciudad segura tienen por finalidad crear espacios urbanos libres de violencia y acoso sexual y por razón de sexo para facilitar su utilización en igualdad por las mujeres y por los hombres.

2. Para el diseño y ejecución de estos programas, se tomarán en consideración las necesidades especiales de las familias con hijos e hijas menores, de las mujeres con movilidad reducida y de las mujeres mayores.

3. Los programas municipales de ciudad segura podrán ser elaborados por un ayuntamiento o por varios ayuntamientos coordinados para eso, o a través de los órganos de un área metropolitana, de una mancomunidad de municipios o de un consorcio local constituido por los ayuntamientos implicados.

4. Los programas municipales de ciudad segura estarán sujetos a permanente revisión en aras a conseguir un mayor alcance y una mejor eficacia.

5. Se fomentará la creación de Mesas de Coordinación Interinstitucional de ciudad segura.

Artículo 155. Contenido de los programas municipales de ciudad segura

Las medidas incluidas en los programas municipales de ciudad segura deberán ajustarse las circunstancias de cada núcleo urbano y de sus zonas y barrios, y podrán incluir, entre otras medidas posibles, las siguientes:

a) Medidas tendentes a implementar sendas seguras frente a agresiones y atropellos entre las estaciones de autobuses y de trenes, las paradas de vehículos de transporte urbano, los barrios residenciales y las zonas de actividad laboral, docente, comercial o lúdica. Estas sendas seguras deberán cumplir condiciones de calidad, limpieza e iluminación nocturna.

b) Medidas tendentes a garantizar la seguridad de las paradas de vehículos de transporte urbano y, entre ellas, a posibilitar las paradas a discreción de la persona usuaria, en especial por la noche, para facilitar el acceso a su vivienda.

c) Medidas tendentes a asegurar la localización y el diseño de los edificios de uso público y su entorno inmediato con criterios de seguridad, con la finalidad de promover su utilización efectiva por toda la ciudadanía.

d) Medidas tendentes a mantener los espacios dedicados a los juegos de la infancia y a la sociabilidad de personas mayores, en condiciones de accesibilidad, calidad, seguridad, limpieza y cercanía con las viviendas.

e) Medidas tendentes a potenciar una señalización urbana clara, precisa y bien ubicada, en condiciones de uniformidad dentro de la población y sin camuflar por el paisaje, para poder conocer donde se está y a donde se va,

f) Medidas tendentes a incrementar la seguridad de aquellas zonas urbanas en las que se denuncien situaciones de acoso en la calle, en especial de noche.

g) Medidas tendentes a mejorar las infraestructuras urbanas con la finalidad de evitar espacios poco visibles y, de no ser posible evitarlos, incrementar la iluminación, eliminar escondites, colocar cámaras, señalar caminos alternativos, o cualquier otra medida que aumente la visibilidad.

CAPÍTULO V

Bancos municipales de tiempo

Artículo 156. Finalidad de los bancos municipales de tiempo

Los bancos municipales de tiempo son elementos de apoyo a la conciliación gestionados por un ayuntamiento y articulados sobre un sistema de intercambio destinado a suministrar servicios y/o conocimientos, entre personas del entorno, y cuya medida de transacción son las horas de tiempo.

Artículo 157. Organización de los bancos municipales de tiempo

1. A los efectos de constituir un banco de tiempo, el ayuntamiento gestionará una base de datos de personas demandantes de la realización de labores domésticas concretas, en especial de aquellos que exijan desplazamientos, como la realización de la compra diaria o gestiones de índole administrativa, de labores de cuidado o de mera compañía de menores de edad y personas dependientes. En la base de datos se reflejarán los datos personales de las personas demandantes de tiempo y sus necesidades de tiempo.

2. A los mismos efectos, el ayuntamiento gestionará una base de datos en la que, de forma voluntaria, podrán inscribirse las personas que, en el término municipal o en otro término vecino, tengan una disponibilidad para realizar alguna de las labores enumeradas en el apartado anterior. En la base

de datos se reflejarán los datos personales de la persona voluntaria, su cualificación y/o experiencia y su disponibilidad horaria.

3. Las personas demandantes de tiempo y las personas voluntarias deberán estar empadronadas en el mismo ayuntamiento o en un ayuntamiento limítrofe.

4. Las labores prestadas a través de los bancos de tiempo no podrán, en ningún caso, constituir el objeto propio de un contrato de trabajo.

Las personas voluntarias tendrán los derechos y los deberes previstos en la normativa vigente sobre voluntariado social.

Artículo 158. Funcionamiento de los bancos municipales de tiempo

1. A partir de los datos de la base de datos de personas voluntarias y de los datos de la base de datos de personas demandantes de labores comunitarias, el banco de tiempo les ofertará a aquellas las labores demandadas para las que se ofreciesen y estén capacitadas, poniéndolas en contacto con éstas para alcanzar la mutua aceptación.

2. Las personas que se inscriban como demandantes de labores comunitarias podrán, a su vez, inscribirse como voluntarias, caso en que se procurará conectar las personas que tengan disponibilidades y necesidades de tiempo que sean complementarias, con la finalidad de ponerlas en contacto y de favorecer el intercambio mutuo de tiempo.

TÍTULO V

Estatuto de las mujeres rurales y del mar

Artículo 159. Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural y del mar

1. La Xunta de Galicia adoptará, dentro de sus competencias, todas las medidas apropiadas tendentes a contribuir de manera efectiva a la igualdad de oportunidades, y conducentes a eliminar la discriminación de las mujeres en la actividad agraria, pesquera y agroalimentaria de Galicia, promoviendo su empoderamiento y la participación activa en el desarrollo económico, social, político y cultural del medio rural y del mar.

2. La Xunta de Galicia velará en particular porque las mujeres rurales y del mar disfruten de manera efectiva de los siguientes derechos sin que, en ningún caso, puedan prevalecer desigualdades por razón de sexo o por la ruralidad-mar:

a) A participar, en condiciones de igualdad y de manera efectiva, en el planteamiento y ejecución de los planes de desarrollo rural y del mar.

b) A acceder en condiciones de igualdad al más alto grado de salud física y mental y, en particular, a centros de atención socio-sanitaria, información, consejos y servicios de planificación familiar adecuados.

c) A acogerse directamente a los programas de seguridad social.

d) A acceder a la formación y educación reglada y no reglada, formal o informal, incluidos los cursos de alfabetización funcional, así como a todos los servicios comunitarios y de divulgación, a fin de aumentar sus competencias técnicas y digitales.

e) A organizar grupos de autoayuda, y constituir asociaciones y cooperativas a fin de acceder en condiciones de igualdad a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena.

f) A participar en todas las actividades comunitarias.

g) A acceder en condiciones de igualdad a los servicios financieros, a los créditos y préstamos destinados al sector primario, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas para el acceso a los mismos.

h) A acceder en condiciones de igualdad a la tierra, a la utilización y gestión de los recursos naturales, y a obtener un trato igual o prioritario en las reformas agrarias y en los planes de lucha contra la despoblación.

i) A Acceder a un empleo digno, estable y de calidad, disfrutar de la igualdad de remuneración y acceder a las prestaciones sociales, así como a cualquier actividad generadora de ingresos.

j) A estar protegidas de todas las formas de violencia.

3. En la expresión mujeres rurales y del mar, o mujeres en zonas rurales y pesqueras, se incluirán:

a) todas las mujeres dedicadas a la agricultura, a la ganadería, a la silvicultura, a la caza, y demás actividades del sector agrario, a las actividades artesanales relacionadas y a las industrias de primera transformación agraria, o las que obtengan, al menos, un 25% de su renta de estas actividades y dediquen, por lo menos, un 25% de su tiempo de trabajo a las mismas.

b) todas las mujeres dedicadas de forma profesional a la extracción de recursos pesqueros, actividades de marisqueo y acuicultura, que exploten o posean una empresa dedicada a una actividad vinculada a cualquiera de las fases de las cadenas de producción, transformación, comercialización, distribución y comercio al por menor de productos de la pesca y de la acuicultura, así como las contratadas o representantes en organizaciones pesqueras, y rederas y, en general, cualquier actividad profesional vinculada al sector marítimo-pesquero, o las que obtengan, al menos, un 25% de su

renta de estas actividades y dediquen, por lo menos, un 25% de su tiempo de trabajo a las mismas.

Artículo 160. Integración de la perspectiva de género en las políticas rurales y del mar

En aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia tendrán en cuenta en el diseño y ejecución de todas sus políticas sobre medio rural y del mar, los criterios de actuación establecidos en el artículo 22 y, en particular, estarán orientados, en esos ámbitos, a los aspectos siguientes:

a) Promover el acceso al empleo de las mujeres en las explotaciones agrarias, en la actividad agroindustrial y en las actividades profesionales del mar, y fomentar el autoempleo y el emprendimiento femenino para reducir las tasas de paro y aumentar la ocupación femenina en los sectores agrario y del mar.

b) Profesionalizar la actividad laboral de las mujeres a través de la mejora de su formación, capacitación y del apoyo al desarrollo de su carrera profesional.

c) Incentivar la cotitularidad de las explotaciones agrarias y empresas agroalimentarias y pesqueras.

d) Promover la corresponsabilidad y medidas de conciliación para mujeres y hombres en las zonas rurales y del mar.

e) Garantizar la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres rurales y del mar.

f) Visibilizar y reconocer el papel que las mujeres vienen desarrollando en la actividad agraria, agroalimentaria y pesquera.

g) Fomentar la integración de las mujeres en la dirección de las explotaciones agrarias, empresas agroalimentarias y pesqueras, grupos de desarrollo rural y pesquero, sociedades cooperativas, organizaciones de productores interprofesionales, consejos reguladores y demás órganos de gestión de signos distintivos y marcas de calidad diferenciada.

Artículo 161. *Visibilización de las mujeres rurales y del mar*

1. Con la finalidad de visibilizar la realidad de las mujeres rurales y del mar, y de reconocer su aportación a los sectores agrario y marítimo-pesquero, las estadísticas, estudios e investigaciones que tengan una eventual repercusión en cuestiones de género realizadas por las consellerías competentes en materia agraria y pesquera desglosarán los datos en atención al sexo, de conformidad con el artículo 29 de esta ley. A estos efectos, las definiciones estadísticas facilitarán el análisis de los datos con perspectiva de género para poder así conocer las diferencias existentes en los valores, situaciones, roles, preocupaciones, necesidades, condiciones y aspiraciones de las mujeres y de los hombres en las zonas rurales y pesqueras, con especial atención a las circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares.

2. Las consellerías competentes en materia agraria y pesquera habilitarán un espacio en su página web oficial en el que se publicarán:

a) Las estadísticas, estudios e investigaciones a los que se refiere el apartado 1 de este artículo, o un enlace directo al lugar donde los mismos estén disponibles.

b) Las recomendaciones y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que, en su caso, se recojan en los estudios e investigaciones.

c) Los análisis que las consellerías hagan, con perspectiva de género, de las estadísticas, estudios e investigaciones a los que se refiere el apartado 1 de este artículo.

d) Anualmente, un informe que recoja las principales estadísticas, estudios e investigaciones respecto a las mujeres en las zonas rurales y costeras no urbanas.

3. Las estadísticas, estudios e investigaciones a los que se refiere el apartado 1 de este artículo, las recomendaciones y buenas prácticas que en su caso contengan, y los análisis que las mismas consellerías hagan, serán tenidos en cuenta en el planteamiento y ejecución de los planes de desarrollo rural y del mar y, en general, en las políticas agrarias y del mar de las consellerías con competencias en la materia, o de cualquier otra consellería cuando, en el ejercicio de sus competencias propias, tengan repercusión en las mujeres de zonas rurales o pesqueras.

Artículo 162. Participación de las mujeres en los planes de desarrollo rural y pesqueros

1. En el planteamiento y ejecución de todos los planes de desarrollo rural y pesqueros, en sus distintos niveles, se garantizará la participación de las asociaciones de mujeres rurales y del mar legalmente constituidas, a cuyo efecto, las consellerías con competencias en materia agraria y pesquera, las informarán y las convocarán a las reuniones, en plano de igualdad, con los demás agentes sociales del ámbito rural y del mar.

2. En la composición del Consejo Asesor de la Agencia Gallega de Desarrollo Rural, y del Consejo Gallego de la Pesca se garantizará, al menos, dos representantes elegidas, respectivamente, por las asociaciones de mujeres rurales y del mar legalmente constituidas.

Artículo 163. *Participación de las mujeres en organizaciones agrarias y marítimo- pesqueras y criterios preferentes para las ayudas*

1. Las consellerías competentes en materia agraria, agroalimentaria, de desarrollo rural y pesquero promoverán que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, sindicales o de otra índole que desarrollen su actividad en los ámbitos de este título, exista una presencia, como mínimo, equilibrada de mujeres, según la definición del artículo 16.

2. Las mujeres que sean titulares o cotitulares de explotaciones agrarias, buques, instalaciones, empresas pesqueras, marisqueras y acuícolas, o negocios y entidades que promuevan el empleo femenino o trabajen por la igualdad de oportunidades, que realicen o vayan a realizar una actividad agraria, agroindustrial o pesquera, tendrán la consideración de preferentes, para la obtención de ayudas, subvenciones y demás medidas de apoyo a los sectores citados, siempre y cuando sea compatible con la normativa europea y cumplan las condiciones y requisitos que se establezcan en la normativa reguladora de las mismas.

3. Para dar cumplimiento a lo anterior, en las normas reguladoras de las ayudas y subvenciones, de los ámbitos agrario, agroalimentario y pesquero que sean pertinentes al género, se priorizarán las solicitudes cuya titularidad sea:

a) de una mujer

b) de una titularidad compartida

c) de una persona jurídica en la que el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean, como mínimo, del 50%, caso de ser dos las personas asociadas o, como mínimo, equilibrada, según la definición del artículo 16, en los demás casos.

4. Asimismo, en las normas reguladoras de ayudas y subvenciones del ámbito agrario, agroalimentario y pesquero en las que, por su naturaleza, está justificada la incorporación de cláusulas de igualdad, podrán introducirse actuaciones o condiciones de obligado cumplimiento, dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las personas o entidades solicitantes.

5. Los proyectos de investigación o estudios financiados por las consellerías del ámbito rural y del mar, incluirán la perspectiva de género, en la medida en que esta sea pertinente de acuerdo con su objeto.

6. En cuanto a la participación de las mujeres en órganos de gestión y dirección de las cooperativas rurales, se estará a lo establecido en los artículos 43.4, 44.1 y 56.2 de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia.

Artículo 164. Empoderamiento de las mujeres rurales y del mar

La Xunta de Galicia, a través de las consellerías con competencias en materia agraria y del mar y, en su caso, con la colaboración del órgano competente en materia de igualdad, fomentará la participación de las mujeres rurales y del mar en la toma de decisiones y en la vida pública de las comunidades y, en concreto:

a) Realizará campañas de sensibilización e impulsará encuentros, foros y talleres de formación que promuevan acciones que visibilicen la labor de las mujeres en el ámbito rural y pesquero y avancen en su empoderamiento.

b) Pondrá en valor a mujeres referentes en los sectores rurales y del mar para fomentar la ruptura de estereotipos de género y la autorrealización de las personas.

c) Adoptará las medidas necesarias para que las asociaciones de mujeres agrarias y del mar formen parte de la interlocución y participación social.

d) Incorporará en los convenios firmados en materia agraria y del mar un compromiso de fomento de la participación de las mujeres tanto en el ámbito de actuación de las entidades firmantes como en sus órganos de decisión.

e) Adoptará las medidas necesarias para que en las conferencias, foros de debate, jornadas, seminarios o semejantes en los que intervengan las consellerías con competencias en medio rural y/o mar, exista una representación equilibrada de hombres y mujeres entre las personas intervinientes, ponentes y asistentes.

Artículo 165. Fomento de la capacitación digital de las mujeres rurales y costeras no urbanas

En el planteamiento y ejecución de medidas dirigidas a la digitalización de la economía en los ámbitos rural y pesquero, las consellerías con competencias en medio rural y mar y todas las demás competentes, tomarán en consideración la situación de desventaja particular en la que se encuentran las mujeres de las zonas rurales y costeras no urbanas. A estos efectos, se adoptarán medidas para fomentar su alfabetización, capacitación e innovación digital, y el acceso de las mujeres rurales y del mar al uso de tecnologías de la información y de la comunicación.

Artículo 166. Políticas de empleo agrario y pesquero

1. En la totalidad de las políticas desenvolver por la consellería con competencias en materia de empleo, se tendrá en cuenta de manera prioritaria la situación de las mujeres del medio rural y de las mujeres del

sector marítimo-pesquero, aplicando un doble enfoque de género y ruralidad-mar para que el derecho al empleo de las mujeres rurales y del mar sea efectivo en los mismos términos que para las demás mujeres y para los hombres, trabajen o no en zonas rurales o pesqueras.

2. En particular y para esos fines, la consellería con competencias en materia de empleo adoptará, entre otras posibles, las siguientes medidas:

a) Implantar políticas activas de empleo destinadas a una efectiva inserción laboral de mujeres rurales o del sector marítimo-pesquero, tanto si son trabajadoras por cuenta ajena como si son trabajadoras por cuenta propia.

b) Fomentar el emprendimiento de las mujeres rurales y del mar en el ámbito de la economía digital a través de ayudas a la digitalización de las explotaciones agrarias y empresas agroalimentarias y pesqueras, con la finalidad de mejorar la producción o de promocionar los productos y servicios.

c) Adaptar programas de formación continua, y de teleformación, para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de mujeres y hombres.

d) Promover buenas prácticas en la gestión del tiempo de trabajo.

e) Impartir formación específica en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral específicamente enfocados con perspectiva de género.

f) Asesorar para la implementación de planes de igualdad en aquellas empresas que, por su plantilla, no estén legalmente obligadas a ello.

g) Impulsar la realización de auditorías de género en las empresas agrarias, de primera transformación agraria y del sector marítimo-pesquero.

h) Fomentar la inclusión en los convenios colectivos, del campo y del mar, de cláusulas antidiscriminatorias y de medidas para hacerlas efectivas en todos los ámbitos y, en especial, en el acceso al empleo, en la promoción

profesional, retribuciones, maternidad y conciliación corresponsable, y acoso en el trabajo.

Artículo 167. Prevención de riesgos en el trabajo agrario y pesquero

La consellería con competencias en materia de empleo impulsará las medidas necesarias para garantizar la salud en el trabajo de las mujeres rurales y del mar en los términos establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tales efectos, las circunstancias del trabajo agrario y marítimo-pesquero a tomar en consideración para la evaluación de los riesgos laborales y para la adopción de las correspondientes medidas preventivas, se analizarán con el doble enfoque que ofrece la perspectiva de género y la ruralidad-mar, sin que en ningún caso las desigualdades por razón de sexo o por la ruralidad-mar puedan justificar la merma en el nivel de seguridad en el trabajo.

Artículo 168. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el trabajo vinculado a los sectores agrario, agroalimentario y marítimo-pesquero

1. De conformidad con el principio rector de equilibrio territorial establecido en el artículo 4.e) de la Ley 5/2021, de 2 de febrero, de impulso demográfico de Galicia, la Xunta de Galicia, a través de las consellerías en cada caso competentes, procurará que el acceso de las mujeres y hombres residentes en zonas rurales y costeras no urbanas, que trabajen por cuenta ajena o propia, a los recursos públicos establecidos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sea equiparable al de las personas residentes en zonas urbanas.

2. El órgano competente en materia de igualdad de la Xunta de Galicia en colaboración con las consellerías en cada caso competentes:

a) Promoverá la realización de estudios y estadísticas sobre el uso del tiempo dedicado por mujeres y hombres al trabajo productivo, reproductivo y de cuidado en zonas rurales y costeras no urbanas.

b) Difundirá los resultados de los estudios y estadísticas para visibilizar el trabajo reproductivo y de cuidado en las zonas rurales y costeras no urbanas, y para sensibilizar en el uso de derechos de conciliación y corresponsabilidad.

c) Colaborará en la preparación y difusión de campañas que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación y que supongan romper con los roles de género.

Artículo 169. Violencia y acoso en el trabajo agrario y del mar

La Xunta de Galicia, a través de la consellería competente en materia de empleo, promoverá encuestas y estudios para valorar la incidencia de la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo agrario y del mar, y sobre la incidencia de la violencia y acoso laboral en las mujeres que trabajan en el sector agrario y del mar. Igualmente, organizará actividades formativas dirigidas a empresas, cooperativas y organizaciones sindicales de los sectores agrario y marítimo-pesquero, así como a asociaciones de mujeres rurales y del mar.

Artículo 170. Titularidad compartida de las explotaciones agrarias

1. La titularidad compartida de las explotaciones agrarias se rige por la Ley 5/2011, de 4 de octubre, de titularidad compartida de las explotaciones agrarias, y la Xunta de Galicia promoverá su efectiva aplicación a través, entre otras posibles, de las siguientes medidas:

a) Campañas de información, difusión y sensibilización, en cooperación con las organización agrarias, las asociaciones de mujeres o las

empresas del sector, con la finalidad de promover e incrementar el acceso de las mujeres a la titularidad compartida, y su inscripción en los registros correspondientes.

b) El asesoramiento técnico para la realización de los trámites necesarios para conseguir el acceso y la inscripción a que se refiere la línea anterior.

c) El establecimiento de prioridades en favor de las explotaciones en titularidad compartida, o cuya titularidad sea de personas jurídicas con una participación social en manos de mujeres de, al menos, el 50%.

2. Las medidas de promoción de la titularidad compartida se proyectarán, en particular, sobre aquellas explotaciones agrarias de mayor entidad atendiendo a la superficie de la explotación, a su productividad económica, a la generación de empleo, al impacto ambiental o a la recepción de ayudas públicas.

Artículo 171. Redes de mujeres rurales y del mar titulares de empresas

La Xunta de Galicia, a través de la consellería con competencias en materia de empleo, fomentará la creación de redes de mujeres titulares de explotaciones agrarias, empresas agroalimentarias y pesqueras, o de otras situadas en zonas rurales o pesqueras, para transferencia de conocimientos y experiencias.

Artículo 172. Fomento del movimiento asociativo de mujeres rurales y del mar

1. La Xunta de Galicia fomentará el movimiento asociativo de mujeres rurales y del mar a través de medidas informativas, formativas y, si es el caso, de apoyo económico, cuando en un determinado sector productivo o territorio se aprecien dificultades especiales de organización

del movimiento asociativo a pesar de haber un significativo número de mujeres ocupadas en dicho sector o territorio.

2. Se crea el premio Mujer Rural y del Mar de Galicia. Este premio será organizado anualmente por las consellerías con competencias en desarrollo rural y pesquero. Sus bases serán desarrolladas reglamentariamente en el plazo máximo de un año.

Artículo 173. Comisión del estatuto de las mujeres rurales y del mar

A los efectos de facilitar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este capítulo, se crea la Comisión del estatuto de las mujeres rurales y del mar en los términos que se contemplan en la presente ley y en su desarrollo reglamentario.

TÍTULO VI

Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega

CAPÍTULO I

El acceso al empleo público gallego

Artículo 174. Criterios de actuación en el empleo público

En aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia seguirán, en el ámbito del empleo público, los criterios de actuación establecidos en el artículo 22 y, en particular, buscarán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de conseguir condiciones de igualdad entre

mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Fomentar la formación en igualdad de la totalidad del personal, tanto en el acceso al empleo público, a través del contenido de los temarios, como a lo largo de la carrera profesional.

c) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo entre mujeres y hombres.

d) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad, siempre sin menoscabo de la promoción profesional.

e) Garantizar la implementación del teletrabajo con perspectiva de género.

f) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

g) Proteger frente a la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo causados por terceras personas relacionadas con el trabajo.

Artículo 175. Consellería responsable

Le corresponde a la consellería con competencias en materia de función pública la aplicación transversal de la igualdad en el ámbito del empleo público, y el cumplimiento de los criterios establecidos en el artículo anterior, con la colaboración, en su caso, de la consellería competente en materia de igualdad de género.

CAPÍTULO II

El acceso y la promoción en el empleo público gallego

Artículo 176. Fomento de la composición equilibrada del personal

1. La Administración pública gallega fomentará, a través de las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto a nivel global como en el nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría.

2. La Xunta de Galicia fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, para estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna.

Artículo 177. Informe de impacto de género de las ofertas de empleo público

Las ofertas de empleo público exigirán la elaboración previa de un informe de impacto de género emitido por el órgano competente en materia de igualdad, con la finalidad de detectar situaciones de desventaja particular. Dicho informe no será vinculante.

Artículo 178. Composición paritaria de los órganos de selección y comisiones de valoración.

Para el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso al empleo como si se trata de promoción interna, la composición de los tribunales de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria. A los efectos de conseguir esta paridad, en la designación de los miembros de cada órgano de selección o comisión de valoración, la Administración general o las entidades del Sector Público autonómico de Galicia, tendrán presente la paridad entre mujeres y hombres, procurando, de

ser impar el número que hay que designar, una diferencia de uno entre ambos sexos.

Artículo 179. *Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación*

1. Cuando en un determinado cuerpo, escala, grupo o categoría de la Administración pública gallega se verificara la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, de existir méritos iguales entre dos o más personas candidatas, serán admitidas las mujeres, salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en las personas candidatas de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre.

2. Se entiende, para estos efectos, la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres.

Artículo 180. *Coincidencia de la fecha del examen con el parto de la mujer aspirante*

En las convocatorias de los procesos selectivos se podrá establecer que, en caso de que la mujer aspirante fuese convocada para la realización de cualquiera de los exámenes de un proceso de selección o de promoción interna en las cuatro semanas anteriores a la fecha previsible del parto, o en las veintidós semanas posteriores al parto, se efectuará, a petición de la mujer aspirante realizada en el plazo de 10 días desde el conocimiento de la convocatoria, una nueva convocatoria individualizada para ella que tendrá lugar entre la vigésimo segunda y la vigésimo sexta semana posterior al parto. De haber más de una mujer aspirante solicitante de convocatoria

individualizada, se procurará que la fecha de la nueva convocatoria coincida para todas ellas. Los exámenes a realizar tendrán siempre un contenido equivalente a los realizados en la convocatoria general.

Todo esto, sin perjuicio de cualquier otro tipo de medidas que las convocatorias puedan establecer con el objetivo de facilitar la participación de las mujeres gestantes o de parto reciente en los procesos selectivos.

Artículo 181. Acciones positivas en las actividades formativas

En los cursos, en las jornadas o en otras actividades formativas, que tengan contenidos relativos a actividades en las que las mujeres estén infrarrepresentadas, organizadas o financiadas por la Administración general o por una entidad del Sector Público autonómico de Galicia, se podrá reservar un cincuenta por ciento de las plazas, para mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, que accederán al turno reservado sólo de no haber suficientes solicitudes de participación de las mujeres.

Artículo 182. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación

Cuando las pruebas de promoción interna comprendan la valoración de méritos de los candidatos y de las candidatas, se establecerá a su favor que, sean mujeres o sean hombres, estén utilizando o utilizen, en los últimos cinco años, un permiso por parto, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares, una puntuación específica que se escalonará en función del tiempo utilizado en el ejercicio de esos derechos.

CAPÍTULO III

Formación en igualdad y la igualdad y la transparencia retributiva en el empleo público

Artículo 183. *Formación en igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género*

1. La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia adoptarán las medidas necesarias para garantizar la formación continua de su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención y lucha contra la violencia de género, con el fin de reforzar sus competencias en estas materias y fortalecer la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas de gestión.

2. Reglamentariamente se regulará la formación en igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género en el empleo público.

Artículo 184. *Niveles de conocimiento*

Se establecen tres niveles de conocimiento en materia de igualdad de género y prevención y lucha contra la violencia de género:

a) Nivel básico: acreditará una competencia inicial, que permita la inclusión progresiva del principio de igualdad en los procesos habituales de trabajo, con una duración mínima de 20 horas

b) Nivel medio: acreditará una competencia media, que permita integrar el enfoque de género en ámbitos materiales concretos de competencia de las administraciones públicas: subvenciones, contratos, producción normativa o gestión administrativa, y el conocimiento y comprensión de la violencia de género, con una duración mínima de 150 horas.

c) Nivel superior: acreditará una competencia alta, que permita el conocimiento y aplicación práctica del enfoque integrado o de género, con una duración mínima de 500 horas.

Artículo 185. Temarios de los procesos selectivos

Los temarios, tanto de los procesos de selección para el ingreso en el empleo público como de los procesos de promoción interna, competencia de la Administración general de la Xunta de Galicia, incluirán contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y a la prevención y lucha contra la violencia de género.

Artículo 186. Principios de igualdad y transparencia retributiva

1. La Administración general y las entidades del Sector Público autonómico de Galicia garantizarán la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres en el ámbito del todo su personal, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de las retribuciones.

2. La Administración general y las entidades del Sector Público autonómico de Galicia integrarán un sistema de transparencia retributiva que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de su personal y sobre sus diferentes elementos, permita obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a dicha retribución.

CAPÍTULO IV

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

Artículo 187. Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación en el empleo público

A los efectos de garantizar el ejercicio, por el personal a su servicio, de los derechos de conciliación reconocidos en la normativa aplicable, incluidas las mejoras reconocidas en este capítulo y en la sección 3ª del capítulo III del título II de la Ley 5/2021, de 2 de febrero, de impulso demográfico de Galicia, la Xunta de Galicia realizará campañas de información y formación tendentes a la valoración positiva del personal a su servicio que ejerza esos derechos de conciliación.

Artículo 188. Salas de reposo y salas de lactancia

1. La Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia facilitará que las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes tengan la posibilidad de descansar cómodamente en lugar apropiado, así como de lactar a su hijo o hija con tranquilidad, o de extraer la leche y conservarla.

2. Las salas de lactancia se podrán utilizar para la lactancia artificial por parte de padres o madres, y a estos efectos, dispondrán de un calentador de leche.

Artículo 189. Preferencia en cursos formativos autonómicos

1. En las convocatorias de actividades formativas se dará preferencia a las personas, sean hombres o mujeres, que estén en permiso o suspensión del contrato por nacimiento o adopción, guardia con fines de adopción y acogimiento, reducción de jornada o en excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, o que disfrutasen de esos derechos o del derecho a la flexibilidad y adaptación de la jornada dentro de los dos años anteriores a la convocatoria de la actividad formativa.

2. Para quien esté disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos/as ya superado el primer año, la preferencia será absoluta y se mantendrá hasta dentro de los dos años posteriores a la finalización de la excedencia.

Artículo 190. *Integración de la perspectiva de género en la regulación del teletrabajo*

La regulación del teletrabajo en la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, se ajustará a lo establecido en los artículos siguientes de esta ley, y siempre se inspirará en la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 191. *Derechos preferentes para acceder al teletrabajo relacionados con la igualdad de género*

1. Las víctimas de violencia de género, sin límite temporal, y las trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en lactancia natural, mientras duren estas situaciones y un año más, tendrán un derecho preferente absoluto, en concurrencia con otras, para acceder al teletrabajo.

2. Las personas con necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tendrán un derecho preferente, en concurrencia con otras, a acceder al teletrabajo en los términos que se fijen en la regulación aplicable.

Artículo 192. *Derechos de conciliación de las personas teletrabajadoras*

1. Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que tendrían de estar realizando trabajo presencial; en particular, tendrán derecho a la flexibilización y adaptación de la jornada y de las condiciones de trabajo por

razones de conciliación en los mismos términos que tendrían sí el trabajo hubiese sido presencial.

2. Las preferencias establecidas en el artículo anterior para el acceso al teletrabajo serán aplicables sin perjuicio de que las personas utilicen los derechos de conciliación que se les reconozca en la normativa aplicable.

Artículo 193. *La igualdad de género en el teletrabajo*

El personal que teletrabaja tiene derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y, a estos efectos, la Xunta de Galicia:

a) Tendrá en cuenta las características laborales del teletrabajo en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes y medidas que adopte dirigidas a la igualdad de género y a la conciliación.

b) Posibilitará la teleformación y garantizará el acceso de las personas teletrabajadoras a las mismas actividades formativas que el personal presencial.

c) Tendrá en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente canalizadas a través de las comunicaciones telemáticas.

d) Se habilitarán canales de denuncia de las situaciones de violencia doméstica que se produzcan en el domicilio utilizado como local de trabajo

CAPÍTULO V

Medidas de prevención y de sanción del acoso sexual

Artículo 194. Principio de erradicación del acoso sexual

La Administración pública gallega se compromete en la erradicación, dentro del personal a su servicio, del acoso sexual que, para estos efectos, se considerará como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor o autora sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima.

Artículo 195. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo se adoptarán las siguientes medidas:

a) Promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo a través de acciones de información, formación y sensibilización del personal para identificar esas situaciones y prevenirlas.

b) Designar las personas asesoras confidenciales.

c) Implementar un procedimiento informal de solución.

d) Respetar y hacer respetar las garantías de procedimiento.

Artículo 196. Declaración de principios sobre tolerancia cero

Con la finalidad de asegurar que en el ámbito de actuación de la Administración general y del Sector Público autonómico de Galicia se respete la dignidad de las personas, se adopta, a través de la implementación de medidas de prevención, sanción y reparación, una política de tolerancia cero con respeto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

A estos efectos, se elaborará una Declaración de principios sobre la tolerancia cero contra lo acoso sexual y por razón de sexo.

En la declaración de principios constarán los siguientes aspectos:

- a) La ratificación del compromiso de tolerancia cero en la lucha contra lo acoso sexual.
- b) La definición del acoso sexual a través de ejemplos de fácil comprensión.
- c) El recuerdo a todo el personal del deber de respetar la dignidad de la persona.
- d) La explicación del procedimiento informal de solución.
- e) La identificación, en cada unidad administrativa o en cada centro de trabajo, del asesor o asesora confidencial.
- f) La garantía de un tratamiento serio y confidencial de las denuncias formales.
- g) La información de la garantía de debida protección de quien denuncie y de quien testimonie, salvo si se evidenciara su mala fe.
- h) La información de las posibles sanciones disciplinarias derivadas del acoso sexual.

Artículo 197. Acciones de información, formación y sensibilización del personal

1. La declaración de principios de tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la normativa contenida en el presente capítulo, y demás concordante que sea de aplicación, será accesible para todo el personal empleado público. A estos efectos, se publicará en la página web oficial de la Xunta de Galicia y de las demás entidades instrumentales que dispongan de la misma.

2. La Escuela Gallega de Administración Pública, y demás centros de formación de la Administración autonómica, organizarán actividades formativas para la sensibilización de todo el personal, en las que se podrá

dar acceso preferente a las personas titulares de puestos de trabajo que tengan personal a su cargo.

Artículo 198. El procedimiento informal de solución

1. Para la tramitación del procedimiento informal de solución, la dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, después de audiencia de la representación legal del personal, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente una mujer. Esta función podrá realizarla el delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.

2. El asesor o asesora confidencial recibirá, en todo caso, una idónea formación continua, y el tiempo de formación deberá asimilarse a tiempo de trabajo.

3. Sus funciones consistirán en recibir las quejas de acoso sexual y, si los hechos no revistieran carácter de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, entrará en contacto, de manera confidencial, con la persona denunciada para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, podría incurrir.

4. Si los hechos revistieran carácter de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, pondrá la queja en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario administrativo.

5. Además de las funciones de tramitación de los procedimientos informales de solución, el asesor o asesora confidencial podrá proponerle a la dirección del centro las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, y la dirección debe asumir las propuestas idóneas al marco normativo vigente.

6. Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

Artículo 199. Conductas constitutivas de infracción penal o disciplinaria

Las conductas objeto de este capítulo que fueran constitutivas de infracción penal o disciplinaria se regirán por su normativa específica.

Artículo 200. Negociación colectiva sobre acoso sexual

A través de la negociación colectiva con la representación del personal funcionario y laboral se podrán mejorar las condiciones de prevención y de sanción del acoso sexual establecidas en los artículos 194 a 200 y, en especial, se podrán ampliar las prerrogativas y las funciones de los asesores o asesoras confidenciales.

TÍTULO VII

Organización de la igualdad

Artículo 201. Órgano competente en materia de igualdad

1. El órgano competente de la Xunta de Galicia en materia de igualdad, sin perjuicio de su integración orgánica y dependencia funcional de la consellería a la que esté adscrito, es el órgano autonómico competente para la promoción, análisis, seguimiento y apoyo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación por sexo, y de lucha contra la violencia de género.

2. Entre sus competencias se encuentran las siguientes:

a) Impulsar las actuaciones conducentes a la promoción de la igualdad y a la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres, así como a la eliminación de la violencia de género en los términos establecidos en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Galicia.

b) Promover la incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las normas, políticas, actuaciones, planes y estrategias de la Xunta de Galicia, en cumplimiento del principio de transversalidad.

c) Planificar, diseñar, coordinar y evaluar la gestión de las políticas de la Xunta de Galicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género y promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito personal, familiar y laboral.

d) Establecer y fomentar relaciones de cooperación con los organismos competentes en materia de igualdad de la Administración general del Estado, de las comunidades autónomas y de la Administración local, así como con los organismos internacionales y comunitarios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en materia de prevención y tratamiento integral de la violencia de género.

e) Proponer medidas, programas y normas dirigidas a la promoción del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, a incrementar su participación en la vida económica, laboral, política, social y cultural y a eliminar las discriminaciones existentes entre sexos.

Artículo 202. Comisión Interdepartamental de Igualdad

La Comisión Interdepartamental de Igualdad es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las medidas adoptadas por las distintas consellerías de la Xunta de Galicia, con la finalidad de promover la efectividad de las políticas de igualdad y la erradicación de la violencia de

género. Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 203. *Unidades administrativas de igualdad*

1. La consellería con competencias en materia de empleo deberá contar con una unidad administrativa de igualdad con las funciones expresadas en la presente ley, que tendrá como mínimo la categoría de servicio y estará coordinada con el órgano competente de la Xunta de Galicia en materia de igualdad.

2. Las demás consellerías podrán contar con una unidad administrativa de igualdad en los mismos términos. Estas unidades estarán dotadas de personal al servicio de la Administración Pública con experiencia y formación acreditada en materia de igualdad de mujeres y hombres. Sus competencias, dotación de medios y su adscripción orgánica dentro de cada consellería se determinarán reglamentariamente.

3. Las entidades del Sector Público autonómico, atendiendo al volumen de personal que presta servicio en ellas, podrán contar con unidades administrativas de igualdad

Artículo 204. *Funciones de la Unidad administrativa de igualdad de la consellería con competencias en materia de empleo*

La Unidad administrativa de igualdad de la consellería con competencias en materia de empleo tendrá, como órgano encargado de integrar la dimensión de género en el ámbito de la citada consellería, las siguientes funciones:

a) Asesorar en materia de género a cualquier órgano de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales y hacer recomendaciones por propia iniciativa, en especial en lo relativo a las

medidas de fomento de la creación de empresas o a la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social, a la promoción profesional de mujeres a puestos de responsabilidad, al estímulo de la participación de mujeres en las profesiones tradicionalmente masculinas así como la de hombres en profesiones tradicionalmente femeninas.

b) Proponer las medidas necesarias para garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Galicia, tanto público como privado, en especial respecto de la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales.

c) Asesorar en materia laboral a las empresas para la implantación, la aplicación, el control y la mejora de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y proponer el reglamento en el que se establezcan los baremos para la concesión de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, así como tramitar los expedientes para su concesión.

d) Revisar los convenios colectivos desde la perspectiva de género y, en el caso de detectar cláusulas discriminatorias, comunicárselo a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

e) Organizar, de manera coordinada con la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva y con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, actividades de formación en igualdad por razón de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.

f) Elaborar, en coordinación con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad,

guías y manuales de difusión sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

g) Elaborar dictámenes, en coordinación con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, por requerimiento judicial, si el requerimiento fue dirigido genéricamente a la Consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales y no a un órgano concreto de esta.

h) Vigilar el cumplimiento de esta norma y de la totalidad de la normativa aplicable en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

i) Hacerle propuestas a la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales para la concesión de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

j) Impulsar y establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de los organismos dependientes de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales.

k) Favorecer el uso no sexista del lenguaje, tanto escrito como visual o verbal, en la documentación interna y externa de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales.

l) Diseñar la formación específica en materia de igualdad dirigida al personal de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales según las funciones de cada puesto de trabajo, y revisar los programas de formación dirigidos al citado personal para introducir en ellos la perspectiva de género, favoreciendo una participación equilibrada de alumnas y alumnos y la adecuación de los horarios y la localización de los cursos para respetar el derecho de conciliación.

m) Colaborar en la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa emanada de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales que, conforme la normativa vigente, realizará el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad.

n) Revisar las actuaciones de la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales para valorar su impacto de género y, de ser el caso, introducir las propuestas oportunas.

ñ) Colaborar con el órgano estadístico sectorial de la consellería y recibir las estadísticas elaboradas por las diferentes unidades de la consellería, con el objetivo de impulsar, en su elaboración, la recogida de datos desglosados por sexo y tener en cuenta, cuando sea posible, otras circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares, así como de realizar estudios a partir de esas estadísticas con la finalidad de mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

o) Las demás que se le atribuyan en otras leyes o reglamentos.

Artículo 205. *Unidad Mujer y Ciencia de Galicia*

La Unidad Mujer y Ciencia de Galicia, que estará adscrita orgánicamente a la consellería con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tiene como finalidad incrementar la presencia de las mujeres en los ámbitos de ciencias, técnicos, ingeniería y matemáticas (STEM), y en las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Reglamentariamente, se establecerá su régimen de funcionamiento, competencias y composición.

Artículo 206. *Consejo Gallego de las Mujeres*

1. El Consejo Gallego de las Mujeres es el órgano colegiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, participación y asesoramiento en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra la violencia de género, con el fin esencial de servir de canal para la participación de las mujeres y de comunicación con la Xunta de Galicia.

2. Reglamentariamente, se establecerá su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose la participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres con implantación autonómica.

Artículo 207. *Observatorio de la imagen de la Mujer*

1. El Observatorio de la Imagen de la Mujer, al que se refiere el artículo 66 de esta ley, tendrá las siguientes competencias:

a) La recogida de las quejas de la ciudadanía y el seguimiento de oficio de los contenidos considerados sexistas.

b) El análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados con el fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación.

c) La actuación frente a los emisores de mensajes discriminatorios.

d) La participación en las actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y en la publicidad tienen en la desigualdad.

e) Las demás que se le atribuyan reglamentariamente.

2. Su composición y funcionamiento se desarrollarán reglamentariamente.

Artículo 208. Comisión del estatuto de las mujeres rurales y del mar

1. La Comisión del estatuto de las mujeres rurales y del mar, a la que se refiere el artículo 173 de la presente ley, estará formada por:

a) La persona titular de la consellería con competencias en materia rural, o persona en quien delegue; y otras dos personas de esa misma consellería designadas por ella.

b) La persona titular de la consellería competente en materia de mar, o persona en quien delegue; y otras dos personas de esa misma consellería designadas por ella

c) La persona titular del órgano de la Xunta de Galicia con competencias en materia de igualdad, y otras dos personas designadas por ella;

d) Una persona en representación de la consellería con competencias en materia de empleo;

e) Una persona en representación de la consellería con competencias en materia de economía;

f) Tres personas en representación de las áreas de la mujer de las organizaciones profesionales agrarias más representativas;

g) Tres personas en representación de las áreas de la mujer de las asociaciones de mujeres de la pesca de ámbito regional más representativas.

h) Tres personas en representación de las áreas de la mujer de las organizaciones sindicales más representativas a nivel autonómico;

i) Una persona en representación de la Federación Gallega de Municipios y Provincias.

2. La Comisión del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar podrá contar con la presencia de personas especialistas en la materia o de otras eventualmente concernidas, en aquellos asuntos cuya especificidad así lo requiera.

3. Al menos, la mitad de miembros de la Comisión serán mujeres.
4. Reglamentariamente se desarrollarán las normas de funcionamiento de la Comisión.

TITULO VIII

Garantía institucional

Artículo 209. Valedoría do Pobo

La Valedoría do Pobo es la autoridad independiente a la que se le asignan competencias para velar por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, por la erradicación de la discriminación por razón de sexo y por la erradicación de la violencia de género, mediante el ejercicio, dentro de su ámbito de competencias, de las siguientes funciones:

a) Prestar apoyo a las personas que pudieron sufrir discriminación por razón de sexo para la tramitación de sus quejas y reclamaciones.

b) Constituirse, con consentimiento expreso de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas, en relación con violaciones del derecho a la igualdad por razón de sexo, excepto con las que tengan contenido penal o laboral.

c) Iniciar de oficio o a instancia de terceros, investigaciones sobre posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia, excepto las que revistan carácter de infracción penal, en cuyo caso deberá remitir lo investigado a la Fiscalía o a la autoridad judicial.

d) Instar la actuación de las administraciones públicas que correspondan para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes de otras Comunidades autónomas e internacionales.

Disposición adicional primera. *Modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia*

1. Se modifica el artículo 43, apartado 4, de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, que queda redactado como sigue:

“En el consejo rector de las sociedades cooperativas se garantizará la composición equilibrada de mujeres y hombres en relación con el número de socios y socias. Se entiende que habrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres cuando, atendiendo al número de socios y socias, no haya una desviación igual o superior al 20% entre el porcentaje de socios de un sexo y el porcentaje de miembros del consejo rector del mismo sexo. Cuando el número de miembros del consejo rector sea sólo de tres, bastará para tener una composición equilibrada con que uno de ellos pertenezca al sexo que, al menos, suponga el 20% de las personas socias de la cooperativa. De ser sólo dos los miembros del comité rector, será uno de cada sexo, a menos que entre las personas socias uno de los sexos no llegue al 40%.

En el cálculo de la composición equilibrada no se computará a la persona miembro del consejo rector a que se hace mención en el apartado 2 de este artículo.

El presidente o presidenta del consejo rector será siempre del mismo sexo al cual pertenezcan, al menos, un 60% de las personas socias.

En todo caso, se posibilitará entre los miembros de este órgano la compatibilidad y conciliación de su ejercicio profesional pleno con las

situaciones de maternidad y paternidad y los cuidados de menores y personas dependientes.”

2. Se modifica el artículo 44, apartado 1, de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, que queda redactado como sigue:

“Los cargos de presidente o presidenta y vicepresidente o vicepresidenta serán elegidos directamente por la asamblea general, excepto que los estatutos dispongan expresamente que podrán serlo por los miembros del consejo rector de entre sus componentes. Cuando las mujeres de la cooperativa sean un 60% o más, sólo se podrá presentar a la titularidad de la presidencia una mujer.

De ser la elegida una persona jurídica, esta deberá nombrar a la persona física que, vinculada por cualquier título con esta, la represente en el cargo. Cuando las mujeres socias de la cooperativa sean un 60% o más, la persona jurídica elegida necesariamente deberá presentar como presidenta, a una mujer.”

3. Se modifica el artículo 56, apartado 2, de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, que queda redactado como sigue:

“2. La composición del comité se fijará en los estatutos y estará integrado, por lo menos, por tres miembros, personas físicas, elegidos de entre las personas socias por la asamblea general en votación secreta. La duración de su mandato se determinará estatutariamente entre un período de dos a seis años, pudiendo ser reelegidos. Será aplicable lo establecido en el artículo 45 de esta ley sobre la prórroga del mandato hasta que se produzca su renovación.

Los miembros del comité de recursos elegirán de entre ellos un presidente o presidenta y un secretario o secretaria.

El cargo de miembro del comité es incompatible con cualquier otro cargo de elección en la cooperativa o con la relación laboral con ella.

Se garantizará una composición equilibrada de mujeres y hombres en la composición del comité de recursos. Se entiende que habrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres cuando, atendiendo al número de socios y socias, no haya una desviación igual o superior al 20% entre el porcentaje de socios de un sexo y el porcentaje de miembros del comité de recursos del mismo sexo. Cuando el número de miembros del comité de recursos sea sólo de tres, bastará para tener una composición equilibrada con que uno de ellos sea del sexo que, sin ser el mayoritario, suponga, al menos, el 20% de las personas socias de la cooperativa.

En todo caso, se posibilitará entre los miembros de este órgano la compatibilidad y la conciliación de su ejercicio profesional pleno con las situaciones de maternidad y paternidad y los cuidados de menores y personas dependientes.”

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre , de racionalización del Sector Público*

1. Se añade un nuevo artículo 25 ter a la Ley 14/2013, de 26 de diciembre , de racionalización del Sector Público, con la siguiente redacción:

“Artículo 25 ter. Promoción de la igualdad de género en la contratación del Sector Público autonómico

1. Dentro de las exigencias establecidas en el artículo 145 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Administración general y el Sector Público autonómico de Galicia, en todos los ámbitos de sus competencias, y a través de los órganos de contratación, cuando utilicen una pluralidad de criterios para la adjudicación

de un contrato, incluirán entre ellos, siempre que esté vinculado al objeto del contrato, cuando menos uno de los siguientes criterios:

a) eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado de trabajo y favorecer la aplicación de medidas, que no sean de conciliación, que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

b) combatir el paro que afecta a las mujeres.

2. Este criterio deberá valorarse, como mínimo, con el 10 % de la puntuación máxima que pueda atribuirse a las ofertas, debiendo motivarse en el expediente la atribución de un porcentaje menor, que no deberá ser inferior al 5 % de la puntuación máxima.

3. Para la valoración de este criterio se tendrá en cuenta la existencia en la empresa de un plan de igualdad que contenga las medidas objeto de valoración y que se aplique a la ejecución del contrato. Para acreditar la existencia y el cumplimiento de los planes de igualdad se tendrá en cuenta, entre otros medios posibles, la existencia de certificados que acrediten estas cuestiones, como la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

4. La puntuación máxima de este criterio se desglosará en función de la calidad e intensidad de las medidas que se recojan. A estos efectos, se ponderará el sector en el que operan las empresas y su tamaño para evitar en particular situaciones de desventaja de las pequeñas y medianas empresas”.

2. Se añade un nuevo artículo 25 quáter a la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del Sector Público, con la siguiente redacción:

“Artículo 25 quáter. Compatibilidad entre las cláusulas sobre condiciones especiales de ejecución del contrato.

Los criterios recogidos en el apartado primero del artículo anterior, se podrán establecer también como condición especial de ejecución, a los efectos de cumplir la obligatoriedad impuesta al órgano contratante de

incluir una condición especial de ejecución de carácter social o medioambiental según el artículo 202 de la Ley de contratos del Sector Público.“

3. Se añade un nuevo artículo 25 quinquies a la Ley 14/2013, de 26 de diciembre , de racionalización del Sector Público, con la siguiente redacción:

“Artículo 25 quinquies. Compatibilidad con otras cláusulas sobre criterios de igualdad para la adjudicación del contrato

La aplicación de los criterios establecidos en el artículo anterior no impedirá la aplicación, si es el caso, del artículo 25 bis de esta ley en relación con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 5/2021, de 2 de febrero, de impulso demográfico de Galicia, excepto que las circunstancias fácticas a tener en cuenta para atribuir las preferencias según unos y otros criterios sean las mismas. En el caso de compatibilidad en la aplicación de los criterios de igualdad y de los criterios de conciliación, la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad servirá para acreditar ambos criterios.”

Disposición adicional tercera. *Modificación de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia*

Se modifica el artículo 7, apartado 1, letra k), de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia, que queda redactado como sigue:

“k) Realizar las actuaciones precisas para garantizar los derechos de las mujeres a participar en el desarrollo rural en condiciones de igualdad con los hombres, en particular a través de medidas y actuaciones que tengan por objeto la revitalización del tejido productivo y la fijación de la población en las áreas rurales, de conformidad con el artículo 30 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y desarrollando los derechos reconocidos, en particular, a las mujeres de zonas

rurales y costeras no urbanas en la legislación gallega sobre igualdad de mujeres y hombres.”

Disposición transitoria primera

1. Las personas con titulaciones de formación reglada sobre igualdad de género o con acreditaciones de formación no reglada en materia de igualdad de género adquiridas antes de la entrada en vigor de la presente ley, podrán solicitar ante la consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales la homologación al nivel correspondiente de agente de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La consellería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales convocará actividades formativas dirigidas a las personas que, según lo previsto en el apartado anterior tengan, por lo menos, la mitad de las horas de formación exigidas para alguno de los niveles de agente de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de que puedan completar su formación y conseguir la homologación correspondiente.

Disposición derogatoria única

1. Queda derogado el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

2. Al mismo tiempo, quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en esta ley.

Disposición final primera. *Habilitación reglamentaria*

Se faculta a la Xunta de Galicia para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el desarrollo de esta ley.

Disposición final segunda. *Dotación presupuestaria*

La Xunta de Galicia dotará anualmente en sus presupuestos las partidas necesarias para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de esta ley.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor*

Esta ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de Galicia.