TÍTULO PRELIMINAR....29
Disposicións xerais....29
Artigo 1. *Obxecto*....29
Artigo 2. *Ámbito*....30
Artigo 3. *Principio de Norma mínima*....30
Artigo 4. *Comisión de estudo para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres do Parlamento de Galicia*....30
TÍTULO I....31
Dereito á igualdade de mulleres e homes....31
Artigo 5. *Igualdade de trato entre mulleres e homes*....31
Artigo 6. *Boa fe ocupacional*....31
Artigo 7. *Boa fe negocial*....32
Artigo 8. *Acoso por razón de sexo e acoso sexual*....32
Artigo 9. *Discriminación por maternidade*....33
Artigo 10. *Discriminación por paternidade e por exercicio de dereitos de conciliación*....33
Artigo 11. *Discriminación por asociación*....33
Artigo 12. *Discriminación por erro ou en base a unha apariencia*....33
Artigo 13. *Discriminación sexista múltiple*....34
Artigo 14. *Protección fronte a represalias*....34
Artigo 15. *Accións positivas*....34
Artigo 16. *Principio de composición ou participación equilibrada*....35
Artigo 17. *Designación de persoas representantes*....35
Artigo 18. *Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral*....36
Artigo 19. *Promoción da igualdade de oportunidades*....36
Artigo 20. *Concepto de xénero*....36
Artigo 21. *Evolución dos conceptos*....36
TÍTULO II....37
Integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral e do Sector Público autonómico de Galicia....37
CAPÍTULO I....37
Principio de transversalidade da dimensión de xénero....37
Artigo 22. *Significado da transversalidade e criterios de actuación*....37
Artigo 23. *Aplicación e interpretación da normativa con perspectiva de xénero*....39
Artigo 24. *Informe sobre o impacto de xénero na elaboración das leis*....40
Artigo 25. *Enfoque de xénero no proxecto de lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma*....40
Artigo 26. *Informe sobre o impacto de xénero na elaboración dos regulamentos e plans de especial relevancia*....41

Artigo 27. *Informes complementarios de impacto de xénero* 41
Artigo 28. *Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades* 42
Artigo 29. *Integración da perspectiva de xénero na actividade estatística do sector público galego* 42
Artigo 30. *Conta satélite da economía* 43
Artigo 31. *Divulgación de información e apoio directo ás mulleres para a consecución da igualdade* 43
Artigo 32. *Alianzas estratéxicas e fomento da colaboración* 44
Artigo 33. *Transparencia e rendición de contas* 44
CAPÍTULO II 45
Linguaxe non sexista e imaxe pública 45
Artigo 34. *Definición do uso non sexista da linguaxe* 45
Artigo 35. *Erradicación do sexismo na linguaxe institucional* 45
Artigo 36. *Erradicación do sexismo na linguaxe social* 46
Artigo 37. *Imaxe pública igualitaria* 46
CAPÍTULO III 47
Dereito á saúde en igualdade de mulleres e homes 47
Artigo 38. *Perspectiva de xénero nas políticas de saúde* 47
Artigo 39. *Actuacións específicas en materia de saúde* 47
Artigo 40. *Formación en igualdade do persoal do sector sanitario* 49
Artigo 41. *Composición equilibrada no Consello Galego de Saúde e demais órganos de participación social de Saúde de Galicia* 50
Artigo 42. *Competencias inspectoras da Autoridade sanitaria* 50
Artigo 43. *Dereito a unha maternidade sen risco* 50
Artigo 44. *Redes de apoio á muller embarazada* 51
CAPÍTULO IV 51
A educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes 51
Sección 1ª 51
Integración da igualdade entre mulleres e homes no sistema educativo 51
Artigo 45. *O currículo regulador da práctica docente no sistema educativo* 51
Artigo 46. *Persoal con formación en educación para a igualdade* 53
Artigo 47. *Erradicación de prexuízos nos centros docentes* 54
Artigo 48. *Formación do profesorado* 54
Artigo 49. *Participación equilibrada nos centros docentes* 54
Artigo 50. *Consello Escolar de Galicia* 54
Artigo 51. *Inspección educativa* 55
Sección 2ª 55
Integración da igualdade entre mulleres e homes na formación profesional 55

Artigo 52. *Competencias en materia de formación profesional* ... 55
Artigo 53. *Fomento das vocacións profesionais non estereotipadas* ... 56
Sección 3ª ... 56
Integración da igualdade entre mulleres e homes na educación superior ... 56
Artigo 54. *Perspectiva de xénero na universidade e na investigación* ... 56
Artigo 55. *Universidades públicas de Galicia* ... 57
Artigo 56. *Avaliación dos méritos, currículum vitae e traxectoria investigadora nas convocatorias públicas de I+D+I* ... 59
Sección 4ª ... 60
Educación non formal en materia de igualdade ... 60
Artigo 57. *Escola Galega de Administración Pública e outros órganos de formación do persoal* ... 60
Artigo 58. *Plans de formación* ... 61
CAPÍTULO V ... 61
Igualdade de xénero e medios de comunicación ... 61
Artigo 59. *Corporación de Radio e Televisión de Galicia* ... 61
Artigo 60. *Contratación de contidos audiovisuais pola Corporación de Radio e Televisión de Galicia* ... 62
Artigo 61. *Medios de comunicación participados e subvencionados pola Xunta de Galicia* ... 62
Artigo 62. *Medios de comunicación privados* ... 62
Artigo 63. *Formación en igualdade* ... 63
Artigo 64. *Publicidade institucional* ... 63
Artigo 65. *Espazos electorais* ... 63
Artigo 66. *Observatorio da Imaxe da Muller* ... 64
CAPÍTULO VI ... 64
Igualdade de xénero nas políticas medioambientais e de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade ... 64
Artigo 67. *Políticas medioambientais* ... 64
Artigo 68. *Políticas de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade* ... 65
CAPÍTULO VII ... 66
Igualdade de xénero nas políticas de turismo ... 66
Artigo 69. *Políticas de turismo* ... 66
CAPÍTULO VIII ... 66
Igualdade de xénero e dixitalización ... 66
Artigo 70. *Principios xerais da actuación pública* ... 67
Artigo 71. *A perspectiva de xénero nas políticas de dixitalización* ... 67
Artigo 72. *Emprego e traballo dixital con perspectiva de xénero* ... 67

Artigo 73. *Contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e a comunicación* 68
Artigo 74. *Accións xudiciais* 69
CAPÍTULO IX 69
Actividades culturais, artísticas, deportivas e de lecer 69
Artigo 75. *Creación cultural e artística* 69
Artigo 76. *Composición equilibrada do Consello da Cultura de Galicia* 70
Artigo 77. *Xurados para a concesión de distincións, premios ou bolsas e para a adquisición de fondos culturais ou artísticos* 70
Artigo 78. *Deporte* 70
Artigo 79. *Celebración de probas deportivas* 71
Artigo 80. *Actividades de lecer* 72
CAPÍTULO X 72
Mulleres en situacións de discriminación múltiple 72
Artigo 81. *Mulleres con discapacidade* 72
Artigo 82. *Mulleres maiores* 74
Artigo 83. *Protección das mulleres menores de idade* 75
Artigo 84. *Mulleres con orientación homosexual ou bisexual e mulleres transexuais e transxénero* 76
Artigo 85. *Mulleres de etnias minoritarias* 76
Artigo 86. *Mulleres inmigrantes* 76
Artigo 87. *Mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional* 77
Artigo 88. *Erradicación da pobreza e perspectiva de xénero* 77
Artigo 89. *Mulleres en situación de prostitución* 77
Artigo 90. *Mulleres en situación de trata con fins de explotación sexual* 77
CAPÍTULO XI 78
Cláusulas de igualdade de xénero na contratación administrativa e no réxime autonómico de subvencións 78
Artigo 91. *Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico* 78
Artigo 92. *Compatibilidade con outras cláusulas sobre criterios de igualdade para a adxudicación do contrato* 79
Artigo 93. *Cláusulas sobre criterios de valoración das ofertas* 79
Artigo 94. *Cláusulas de igualdade no réxime autonómico de subvencións* 80
CAPÍTULO XII 81
Garantías da igualdade no procedemento administrativo 81
Artigo 95. *Intervención de organizacións sindicais e asociacións legalmente constituidas* 81
Artigo 96. *Resolución do procedemento* 81

Artigo 97. *Non inclusión de trámites adicionais ou distintos*....81
TÍTULO III....82
Igualdade de mulleres e homes no emprego e as relacións laborais....82
CAPÍTULO I....82
Transversalidade de xénero nas competencias de emprego e relacións laborais....82
Artigo 98. *Criterios de actuación nas competencias de emprego e relacións laborais*...82
Artigo 99. *Consellería responsable*....*83*
CAPÍTULO II....83
Promoción do benestar laboral das mulleres....83
Artigo 100. *Medidas de benestar laboral das mulleres*....83
Artigo 101. *Acceso aos recursos para o benestar laboral das mulleres*....85
Artigo 102. *Medidas de fomento e apoio económico á conciliación e á racionalización e flexibilización dos horarios nas empresas e entidades do terceiro sector*....*85*
Artigo 103. *Medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo e o seu apoio económico*....86
Artigo 104. *Obrigas das empresas e entidades beneficiarias das axudas*....*88*
Artigo 105. *Implementación voluntaria de plans de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector*....*88*
Artigo 106. *Medidas de apoio económico para promover a valoración de postos de traballo e a valoración igualitaria da estructura salarial nas empresas e entidades do terceiro sector*....*90*
Artigo 107. *Medidas de formación para promover a implantación de plans e medidas de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector*....90
Artigo 108. *Axentes de igualdade de trato e oportunidades*....*91*
Artigo 109. *Medidas de promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas*....*92*
Artigo 110. *Medidas e instrumentos para o seguimento e vixilancia do cumprimento da normativa sobre igualdade dos sexos no eido das relacións laborais e en particular da implementación de plans e medidas de igualdade*....*92*
Artigo 111. *Medidas de sensibilización para promover a igualdade no emprego e para a erradicación da violencia de xénero no traballo*....93
Artigo 112. *A responsabilidade social das empresas e entidades do terceiro sector en materia de igualdade*....*94*
Artigo 113. *Dimensión interna da responsabilidade social das empresas e entidades en materia de igualdade*....95
Artigo 114. *Dimensión externa da responsabilidade social das empresas e entidades*..96
Artigo 115. *A vixilancia e control*....*96*
Artigo 116. *Axudas públicas para o fomento da Responsabilidade social empresarial en empresas e entidades do terceiro sector*....97
Artigo 117. *Integración do principio de igualdade nas políticas autonómicas de seguridade e saúde laboral*....97

Artigo 118. *A Comisión para a integración da igualdade do Instituto de Seguridad e Saúde Laboral de Galicia* ... 99
Artigo 119. *Formación en prevención de riscos laborais e educación para a igualdade na promoción da saúde laboral* ... 100
Artigo 120. *Protección da saúde reprodutiva e da maternidade* ... 100
Artigo 121. *A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade* ... 101
Artigo 122. *Suxeitos lexitimados e requisitos para solicitar a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade* ... 101
Artigo 123. *Parámetros para a obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade* ... 102
Artigo 124. *Procedemento de obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade* ... 104
Artigo 125. *Prohibicións de obtención e revogación da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade* ... 105
CAPÍTULO III ... 106
Promoción da igualdade de xénero nas políticas activas de emprego ... 106
Artigo 126. *Integración da perspectiva de xénero nas políticas activas de emprego* ... 106
Artigo 127. *Fomento da contratación de mulleres en situación de especial desvantaxe* ... 106
Artigo 128. *Fomento da contratación de mulleres en sectores con infrarrepresentación femenina* ... 107
Artigo 129. *Fomento da mellora da calidade do emprego femenino por conta allea* ... 108
Artigo 130. *Fomento do emprendemento feminino* ... 108
Artigo 131. *O Plan galego de emprego feminino* ... 110
Artigo 132. *Integración da igualdade na intermediación laboral* ... 110
CAPÍTULO IV ... 110
Promoción da igualdade de xénero na formación profesional para o emprego ... 110
Artigo 133. *Integración da perspectiva de xénero na formación profesional para o emprego* ... 111
Artigo 134. *Medidas de acción positiva nas actividades de formación profesional para o emprego* ... 111
Artigo 135. *Contidos obrigatorios nas actividades de formación para o emprego* ... 112
Artigo 136. *Medidas de conciliación nas actividades de formación para o emprego* ... 112
CAPÍTULO V ... 113
Medidas especiais en relación con sectores produtivos feminizados e con traballos feminizados non visibilizados nin valorados ... 113
Artigo 137. *Traballos de coidado* ... 113
Artigo 138. *Servizos de axuda no fogar* ... 114
Artigo 139. *Sector turístico, hostalería e restauración* ... 115
Artigo 140. *Promoción da cualificación profesional de actividades feminizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional* ... 115

Artigo 141. *Economía somerxida en actividades feminizadas*....116
CAPÍTULO VI....116
Promoción da igualdade de xénero na negociación colectiva....116
Artigo 142. *A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva*....116
Artigo 143. *Composición da Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva*....117
Artigo 144. *Regulamento da Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva*....118
Artigo 145. *O Acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de mulleres e homes*....118
Artigo 146. *Códigos de boas prácticas*....119
Artigo 147. *Control de legalidade dos convenios colectivos*....119
Artigo 148. *Fomento da composición equilibrada da representación legal de traballadores e traballadoras de Galicia*....120
Artigo 149. *Composición equilibrada da participación institucional das organizacións sindicais e das asociacións empresariais*....121
TÍTULO IV....121
Promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local....121
CAPÍTULO I....121
Disposicións xerais....121
Artigo 150. *Promoción autonómica de medidas municipais de igualdade*....121
Artigo 151. *Colaboración municipal na execución dos plans e medidas de igualdade autonómicos*....122
CAPÍTULO II....123
Centros de Información ás Mulleres....123
Artigo 152. *Centros de información ás mulleres*....123
CAPÍTULO III....123
Plans municipais de igualdade....123
Artigo 153. *A Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local como inspiración dos plans municipais de igualdade*....123
CAPÍTULO IV....124
Programas municipais de cidade segura....124
Artigo 154. *Finalidade dos programas municipais de cidade segura*....124
Artigo 155. *Contido dos programas municipais de cidade segura*....124
CAPÍTULO V....126
Bancos municipais de tempo....126
Artigo 156. *Finalidade dos bancos municipais de tempo*....126
Artigo 157. *Organización dos bancos municipais de tempo*....126
Artigo 158. *Funcionamento dos bancos municipais de tempo*....127

TÍTULO V....127
Estatuto das mulleres rurais e do mar....127
Artigo 159. *Os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural e do mar*....*127*
Artigo 160. *Integración da perspectiva de xénero nas políticas rurais e do mar*....*129*
Artigo 161. *Visibilización das mulleres rurais e do mar*....*130*
Artigo 162. *Participación das mulleres nos plans de desenvolvemento rural e pesqueiros*....132
Artigo 163. *Participación das mulleres en organizacións agrarias e marítimo-pesqueiras e criterios preferentes para as axudas*....132
Artigo 164. *Empoderamento das mulleres rurais e do mar*....133
Artigo 165. *Fomento da capacitación dixital das mulleres rurais e costeiras non urbanas*....*134*
Artigo 166. *Políticas de emprego agrario e pesqueiro*....135
Artigo 167. *Prevención de riscos no traballo agrario e pesqueiro*....136
Artigo 168. *Conciliación da vida persoal, familiar e laboral no traballo vinculado aos sectores agrario, agroalimentario e marítimo-pesqueiro*....136
Artigo 169. *Violencia e acoso no traballo agrario e do mar*....137
Artigo 170. *Titularidade compartida das explotacións agrarias*....*138*
Artigo 171. *Redes de mulleres rurais e do mar titulares de empresas*....138
Artigo 172. *Fomento do movemento asociativo de mulleres rurais e do mar*....139
Artigo 173. *Comisión do estatuto das mulleres rurais e do mar*....139
TÍTULO VI....139
As condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega....139
CAPÍTULO I....139
O acceso ao emprego público galego....139
Artigo 174. *Criterios de actuación no emprego público*....139
Artigo 175. *Consellería responsable*....140
CAPÍTULO II....141
O acceso e a promoción no emprego público galego....141
Artigo 176. *Fomento da composición equilibrada do persoal*....*141*
Artigo 177. *Informe de impacto de xénero das ofertas de emprego público*....141
Artigo 178. *Composición paritaria dos órganos de selección e comisións de valoración.*....141
Artigo 179. *Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación*....142
Artigo 180. *Coincidencia da data do examen co parto da muller aspirante*....142
Artigo 181. *Accións positivas nas actividades formativas*....143
Artigo 182. *Promoción do exercicio de dereitos de conciliación*....143
CAPÍTULO III....144

Formación en igualdade e a igualdade e a transparencia retributiva no emprego público 144
Artigo 183. *Formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero* 144
Artigo 184. *Niveis de coñecemento* 144
Artigo 185. *Temarios dos procesos selectivos* 145
Artigo 186. *Principios de igualdade e transparencia retributiva* 145
CAPÍTULO IV 145
Medidas de conciliación e corresponsabilidade 145
Artigo 187. *Garantías do exercicio dos dereitos de conciliación no emprego público* 146
Artigo 188. *Salas de repouso e salas de lactación* 146
Artigo 189. *Preferencia en cursos formativos autonómicos* 146
Artigo 190. *Integración da perspectiva de xénero na regulación do teletraballo* 147
Artigo 191. *Dereitos preferentes para acceder ao teletraballo relacionados coa igualdade de xénero* 147
Artigo 192. *Dereitos de conciliación das persoas teletraballadoras* 147
Artigo 193. *A igualdade de xénero no teletraballo* 148
CAPÍTULO V 148
Medidas de prevención e de sanción do acoso sexual 148
Artigo 194. *Principio de erradicación do acoso sexual* *148*
Artigo 195. *Medidas de prevención do acoso sexual e por razón de sexo* 149
Artigo 196. *Declaración de principios sobre tolerancia cero* 149
Artigo 197. *Accións de información, formación e sensibilización do persoal* 150
Artigo 198. *O procedemento informal de solución* *150*
Artigo 199. *Condutas constitutivas de infracción penal ou disciplinaria* 151
Artigo 200. *Negociación colectiva sobre acoso sexual* *152*
TÍTULO VII 152
Organización da igualdade 152
Artigo 201. *Órgano competente en materia de igualdade* 152
Artigo 202. *Comisión Interdepartamental de Igualdade* *153*
Artigo 203. *Unidades administrativas de igualdade* *153*
Artigo 204. *Funcións da Unidade administrativa de igualdade da consellería con competencias en materia de emprego* 154
Artigo 205. *Unidade Muller e Ciencia de Galicia* 157
Artigo 206. *Consello Galego das Mulleres* *157*
Artigo 207. *Observatorio da imaxe da Muller* 157
Artigo 208. *Comisión do estatuto das mulleres rurais e do mar* 158
TITULO VIII 159
Garantía institucional 159

Artigo 209. *Valedoría do Pobo*.....159
Disposición adicional primeira. *Modificación da Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia*.....160
Disposición adicional segunda. *Modificación da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público*.....162
Disposición adicional terceira. *Modificación da Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperación da terra agraria de Galicia*.....164
Disposición transitoria primeira.....165
Disposición derrogatoria única.....165
Disposición derradeira primeira. *Habilitación regulamentaria*.....166
Disposición derradeira segunda. *Dotación orzamentaria*.....166
Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor*.....166

LEI PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES DE GALICIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

(1) A igualdade de dereitos de mulleres e homes é un presuposto basilar das sociedades democráticas modernas recoñecido a todos os niveis normativos. A nivel universal, os dereitos das mulleres como seres humanos están garantidos na Declaración Universal de Dereitos Humanos (París, 1948).

Tamén cómpre destacar, pola importancia na evolución do dereito á igualdade de mulleres e homes, as conferencias mundiais sobre as mulleres celebradas baixo o paraguas do Comité para a Eliminación da Discriminación contra a Muller (CEDAW), a máis relevante das cales, a IV celebrada en Beijing (1995), deseña un programa de empoderamento das mulleres en todos os ámbitos da vida e consolida a idea de transversalidade da dimensión da igualdade de mulleres e homes.

(2) En Europa, pola súa banda, hai que salientar o Convenio Europeo de Dereitos Humanos (Roma, 1950), a Directiva 2006/54/CE do Parlamento europeo e do Consello de 5 de xullo de 2006 relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, e a Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento europeo e do Consello de 20 de xuño de 2019 relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores.

(4) Pola súa banda, a Constitución Española (1978) introduciu con forza a igualdade, concebíndoa como un valor superior do ordenamento xurídico (artigo 1) e como un principio xeral do Dereito (artigo 14)

(5) Os desenvolvementos lexislativos do dereito á igualdade de mulleres e homes foron acompasándose coa evolución normativa internacional e europea. Dende finais do século XX, as leis estatais inspíranse no concepto de transversalidade, e así dítanse a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, a Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e, sobre todo, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que culmina o proceso lexislativo de transversalización da igualdade de mulleres e homes na totalidade do ordenamento xurídico.

Normas posteriores veñen a afondar nos mandatos orixinais da Lei Orgánica 3/2007 e, moi en particular, débese destacar o Real Decreto Ley 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

II

(6) A Comunidade Autónoma de Galicia, en desenvolvemento das obrigas impostas no artigo 4 da Lei Orgánica 1/1981, de 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, vense comprometendo dende sempre, de xeito exemplar e pioneiro, na defensa da igualdade de xénero.

(7) Froito deste compromiso aprobouse a Lei 3/1991, do 14 de xaneiro, de creación do Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e, no exercicio das súas funcións, sucesivos plans para a igualdade das mulleres galegas. Na mesma liña, dende 1994, está constituida, no Parlamento galego, a Comisión para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres, que elabora e emite conclusións e ditames en sucesivas lexislaturas, no relativo á igualdade e á violencia de xénero.

(8) Xa entrado o século XXI, a Comunidade autónoma de Galicia aprobou dúas leis pioneiras inspiradas no principio de transversalidade: a Lei

7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, e a Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Ambas leis xorden ao constatar como feito notorio e indiscutible que, a pesar dos logros conseguidos, mantense na nosa sociedade a situación de desigualdade entre mulleres e homes.

(9) A estas dúas leis de igualdade aínda se debe unir a Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, para conformar un sustento legal sólido e avanzado para guiar a actuación dos poderes públicos da Comunidade autónoma de Galicia.

III

(10) As leis 7/2004 e 2/2007 apenas sufriron cambios, agás unha reforma sobre aspectos organizativos, Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e a Muller e se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, e unha refundición de alcance armonizador operada polo Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade autónoma de Galicia en materia de igualdade.

(11) Sen embargo, e aínda que se conseguiron avances moi importantes grazas ás leis 7/2004 e 2/2007, debe abordarse a igualdade nun entorno moi diferente ao tempo en que esas leis se aprobaron. De por medio, unha crise económica sen precedentes, comenzada a superar dende 2016, á que se une, en 2020, a situación de crise sanitaria derivada da COVID-19, o confinamento acordado para superala, e a crise económica subseguinte.

Neste novo entorno, faise necesario introducir a igualdade de xénero no mesmo corazón da reconstrucción social e económica, afondar nas medidas entón deseñadas e introducir outras novas, acordes cos avances

apreciables nos instrumentos de dereitos humanos de Nacións Unidas, nos avances esixidos polo Consello de Europa e polo Dereito da Unión europea, e en consonancia cos avances realizados na normativa estatal e coas leis de igualdade e as medidas aprobadas por outras Comunidades autónomas.

(12) O compromiso coa consecución da igualdade de mulleres e homes, que a través desta lei renova a Comunidade autónoma de Galicia, é necesario para a consecución das promesas de futuro que a humanidade se propuxo na Resolución da Asamblea Xeral das Nacións Unidas "Transformar o noso mundo: a Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable", da cal constitúe un piar básico a igualdade de xénero.

IV

A Lei estrutúrase en 8 títulos, divididos en 28 capítulos que comprenden 209 artigos, 3 disposicións adicionais, 1 disposición transitoria, 1 disposición derrogatoria e 3 disposicións derradeiras.

(13) A lei comeza cun título preliminar onde se expresa o obxecto da mesma, reforzando o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e a promoción da igualdade de oportunidades.

(14) Tamén neste título preliminar reflíctese o ámbito de actuación da lei que, debido ao carácter transversal da igualdade de xénero, debe ser coextenso ao ámbito de competencias da Comunidade Autónoma de Galicia.

(15) A lei atribúese o carácter de norma mínima, como código autonómico de igualdade de xénero. Por iso, non pode ser interpretada como recorte de normas xa aprobadas ou como freo de melloras froito de novas normas.

(16) Finaliza o título preliminar cun artigo destacando o traballo da Comisión de estudo para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres do

Parlamento de Galicia, e a obriga da Xunta de Galicia de ter en conta os traballos que desenvolve.

V

(17) No título I desenvólvese o primeiro dos obxectos específicos da lei: definir os conceptos básicos do dereito á igualdade de mulleres e homes. Estes conceptos recóllense de acordo coa Constitución Española e o Tribunal Constitucional, o Dereito da Unión Europea e o Tribunal de Xustiza da Unión Europea, o Convenio Europeo de Dereitos Humanos e o Tribunal Europeo de Dereitos Humanos, a Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller de Nacións Unidas e do Comité para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, e o resto de tratados internacionais ratificados polo Estado español.

Pero o feito de que os conceptos xa estean recollidos noutros textos de maior rango normativo non é xustificación para non recollelos nesta lei. Primeiro porque son os alicerces sobre os que se constrúe todo o armazón xurídico da lei e, polo tanto, recollelos na lei, segundo a interpretación que fan os tribunais encargados de aplicalos, facilita o seu coñecemento por todos os operadores xurídicos, e tamén porque facilitan á cidadanía o coñecemento dos seus dereitos coadxuvando a fornecer o dereito da cidadanía a institucións sólidas e transparentes.

Esta lei non só recolle os conceptos que xa aparecían no Decreto Lexislativo 2/2015 senón que tamén os actualiza e completa.

(18) Así, defínense a discriminación directa e indirecta, a boa fe ocupacional, con inspiración na Directiva 2006/54/CE e engádese, asemade, unha definición da boa fe negocial inspirada na Directiva 2004/113/CE.

(19) Respecto ás definicións de acoso por razón de sexo e de acoso sexual, están tamén inspiradas na Directiva 2006/54/CE e no artigo 7 da Lei Orgánica 3/2007.

(20) A discriminación por maternidade considérase unha discriminación directa por razón de sexo seguindo a Lei Orgánica 3/2007 e a doutrina emanada do Tribunal Constitucional e do Tribunal de Xustiza da Unión Europea.

(21) Na liña de actualizar conceptos, considéranse discriminacións amparadas pola lei dúas situacións de desigualdade de trato que afectan a homes e mulleres. A primeira é o trato menos favorable dado a un home pola súa paternidade.

(22) A segunda é o trato menos favorable dado a unha persoa por ter solicitado, estar desfrutando ou ter desfrutado os seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, en correspondencia co establecido no artículo 44.1 da Lei Orgánica 3/2007. Deste xeito, a lei ven a recoñecer e reforzar a consideración dos dereitos de conciliación como dereitos vencellados á prohibición da discriminación por sexo e ao dereito fundamental á vida privada (Sentenza do Tribunal Europeo de Dereitos Humanos de 22 de marzo de 2012, Konstantin Markin v. Rusia).

(23) Outra novidade é a inclusión como prohibidas da discriminación por asociación e a discriminación por erro ou en base a unha apariencia, recollidas, entre outras, na Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06.

(24) Igualmente se inclúen, de acordo coa doutrina máis asentada, os conceptos de discriminación múltiple.

(25) Considérase igualmente discriminatorio o trato menos favorable dado a unha persoa, sexa home ou muller, como consecuencia de ter participado como defensora, representante, testemuña ou de calquera outra forma, na presentación ou na tramitación dunha reclamación ou queixa, formal ou informal, ou dunha denuncia, demanda ou recurso, administrativo ou xudicial, destinados a impedir a súa discriminación, ou a doutra persoa,

por razón de sexo, baseado no artigo 24 da Directiva 2006/54/CE, e na interpretación que fixo o Tribunal de Xustiza da Unión Europea (Sentenza de 20 de junio de 2019, Hackelbracht, C-408/18).

(26) Recóllese o principio de composición ou participación equilibrada de mulleres e homes, en consonancia coa Lei Orgánica 3/2007. Así como a designación de persoas representantes da administración en órganos colexiados, comités de persoas expertas ou comités consultivos, órganos de goberno e administración das entidades instrumentais do sector público ás que se refire o artigo 45 b) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, ou nos consellos de administración das empresas, nos que participen, de acordo co antedito principio.

(27) Unha novidade salientable neste título I é que, ao fío da definición de medidas de igualdade de oportunidades, recóllese un concepto de xénero que é un concepto necesario para a interpretación e aplicación de toda a lei, e que se toma do artigo 3 c) do Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, feito en Estambul o 11 de maio de 2011.

(28) Finaliza o título I cun artigo que contén unha cláusula de apertura en relación coas normas constitucionais e a súa interpretación, e coa normativa comunitaria, europea e internacional na materia, coa finalidade de que as definicións non queden ancladas e se vexan superadas pola evolución dos conceptos relativos á tutela sobre igualdade dos sexos.

VI

(29) O título II, sobre "integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral e do Sector Público autonómico de Galicia", que consta de 12 capítulos, ven a recoller e ampliar, conforme aos avances producidos na normativa internacional e interna,

doutrina e xurisprudencia, o contido do título I do Decreto Lexislativo 2/2015.

(30) O capítulo I recolle unha serie de disposicións xerais sobre o principio de transversalidade da dimensión de xénero, enumerando os criterios de actuación dos Poderes públicos de Galicia, entre os que se poden destacar: eliminación dos prexuízos de xénero; conciliación; a participación equilibrada dos sexos na toma de decisións e o empoderamento das mulleres; loita contra a violencia de xénero e a contemplación das situacións de discriminación múltiple.

(31) De especial importancia para integrar a perspectiva de xénero en actos normativos, son os informes de impacto de xénero previos a súa aprobación e, en particular, cando se trate da lei de orzamentos ou de plans de especial relevancia, prevese a posibilidade de informes de impacto complementarios.

(32) Por outra banda, a presente lei eleva a rango de lei a esixencia de elaboración de plans estratéxicos de igualdade de oportunidades que se veñen aprobando dende fai lustros. O último aprobado e aplicado é o VIII (2022-2027).

(33) Afonda igualmente na regulación da integración da perspectiva de xénero na actividade estatística do sector público galego, mantendo ademais a Conta satélite da economía, se ben encomendándolla ao Instituto Galego de Estatística.

(34) Remata o capítulo I do título II cunha norma novedosa que se sitúa na liña de fomentar a transparencia e o bo goberno da Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, e proxecta esas esixencias sobre as políticas de igualdade.

(35) O capítulo II do título II regula a linguaxe non sexista para mellorar o Decreto Lexislativo 2/2015 en aras a unha maior efectividade, e para incluir a cuestión da imaxe pública igualitaria que deberán garantir a

Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia e, ademais, promover en relación cos colexios profesionais e as corporacións de dereito público.

(36) O capítulo III do título II regula o dereito á saúde en igualdade de mulleres e homes esixindo a integración da perspectiva de xénero na determinación dos obxectivos de política de saúde, contemplando actuacións específicas en materia de saúde, como a garantía do axeitado tratamento nas situacións de violencia de xénero e violencia contra as mulleres.

(37) O capítulo IV do título II adícase á educación e á formación para a igualdade entre mulleres e homes, e profunda na regulación do currículo regulador da práctica docente no sistema educativo, prevendo a existencia nos centros educativos dunha persoa con formación específica en educación para a igualdade e con funcións de asesoramento, potenciando as funcións da inspección educativa así como a educación non formal en igualdade pola Escola Galega de Administracións Públicas e outros órganos de formación do persoal.

(38) Mención especial merece a igualdade no eido da educación superior, garantíndose por lei a existencia de unidades de igualdade nas universidades. Entre as posibilidades de actuación, destacan as dirixidas ao fomento das vocacións femeninas nos estudos universitarios de ciencias, técnicos, enxeñería e matemáticas (STEM), e nas tecnoloxías da información e da comunicación (TIC); e tamén a garantía de continuidade das carreiras investigadoras financiadas por convocatorias públicas de I+D+I.

(39) O capítulo V dedícase á igualdade de xénero nos medios de comunicación, en termos continuistas respecto ao Decreto Lexislativo 2/2015, creándose, como novidade, o Observatorio da Imaxe da Muller.

(40) Os capítulos VI e VII dedícanse, respectivamente, á igualdade de xénero nas políticas medioambientais e de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade, e nas políticas de turismo.

(41) Introdúcese, como novidade, un capítulo VIII sobre a igualdade de xénero e a dixitalización tendo en conta a evolución tecnolóxica acaecida dende a Lei 7/2004, que nos enfronta á dixitalización da economía, das relacións laboráis e da sociedade, e tendo en consideración que a sociedade galega do século XXI non pode esquecer o potencial das mulleres no proceso de dixitalización.

(42) O capítulo IX do título II, dedicado ás actividades culturais, artísticas, deportivas e de lecer, é totalmente novidoso, e nel regúlase a promoción da igualdade na creación cultural e artística, a composición de xurados para a concesión de distincións, premios ou bolsas e para a adquisición de fondos culturais ou artísticos, a igualdade no deporte en aras a fomentar o deporte feminino e para erradicar actitudes machistas, e a organización de actividades de lecer en espazos abertos coa finalidade de erradicar a violencia de xénero e de garantir a dignidade das persoas.

(43) O capítulo X do título II dedícase ás mulleres en situación de discriminación múltiple, con alusión en particular ás mulleres con discapacidade, ás mulleres maiores, ás mulleres de minorías étnicas, ás mulleres inmigrantes e refuxiadas, ás mulleres con orientación homosexual e bisexual, ás mulleres transexuais e transxénero, ás mulleres pobres, ás mulleres en situación de prostitución e ás mulleres en situación de trata.

(44) No capítulo XI do título II regúlanse as cláusulas de igualdade de xénero na contratación administrativa e no réxime autonómico de subvencións, que concreta o establecido, respectivamente, na lei sobre contratos do sector público e o establecido na lei de subvencións autonómica, de xeito coordinado co establecido na Lei 5/2021, do 2 de

febreiro, de impulso demográfico de Galicia e coa regulación da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

(45) Finaliza o título II cun capítulo XII no que, sen supor inclusión de novos trámites, regúlanse diversas garantías do procedemento administrativo, prevendo a necesidade de motivación dos actos desestimatorios dunha alegación sobre discriminación por razón de sexo.

VII

(46) O título III aborda a temática da "igualdade de mulleres e homes no emprego e as relacións laborais", que ven a recoller o contido sustancial da Lei 2/2007, e a amplialo conforme aos avances producidos na normativa internacional e interna, na doutrina e na xurisprudencia, así como introducindo o concepto de benestar laboral vinculado ao benestar organizacional.

Este título divídese en 6 capítulos. O capítulo I recolle as actuacións en materia de emprego e relacións laborais da consellería competente nesa materia.

(47) O capítulo II é o relativo ao benestar laboral das mulleres e divídese en 5 seccións compostas de 26 artigos.

Na sección 1ª enuméranse as medidas de benestar laboral que se irán desenvolvendo ao longo do capítulo. Inclúe, ademais, a creación dun espazo web propio no que se porá a disposición da cidadanía toda a información así como o acceso aos recursos nesta materia.

A sección 2ª céntrase na promoción do benestar e da igualdade laboral das empresas, e extendéndoas tamén ás entidades do terceiro sector, regulando as medidas de promoción da conciliación da vida laboral e da vida privada, as medidas de fomento e apoio económico á racionalización e flexibilización dos horarios de traballo, e as medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo, nomeadamente, impulsando boas

prácticas tales como o acceso preferencial das vítimas de violencia de xénero, a garantía de iguais dereitos de conciliación ou o dereito á desconexión dixital.

As medidas de fomento para a implementación voluntaria de plans de igualdade tanto nas empresas como no terceiro sector, a valoración igualitaria tanto de postos de traballo como da estrutura salarial, así como unha regulación detallada das medidas de formación en igualdade laboral, extendéndoa ás entidades do terceiro sector. Complétase esta sección, coa regulación dos axentes de igualdade, as medidas de promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas e as medidas e instrumentos para o seguimento e vixilancia da normativa sobre igualdade laboral e a implementación dos plans de igualdade, así como as actuacións de sensibilización que promovan a erradicación da violencia de xénero no traballo.

A sección 3ª regula o benestar laboral e a responsabilidade social nas empresas en materia de igualdade, abondando tanto na súa dimensión interna, como na dimensión externa, establecendo o sometemento ás medidas de vixilancia e control, e as axudas públicas para o fomento da responsabilidade empresarial.

Na sección 4ª regúlase a igualdade de xénero nas políticas de seguridade e saúde no traballo para a consecución do benestar laboral, actualizando a terminoloxía e poñendo o acento na formación para a prevención de riscos e na educación na promoción da saúde laboral.

Na sección 5ª regulase a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, e recóllense os aspectos básicos deste distintivo autonómico ao que poden acceder non só as empresas, senón tamén as entidades do terceiro sector que destaquen de forma significativa na aplicación e implantación de plans de igualdade no ámbito laboral. Con este recoñecemento avánzase de

forma decidida no compromiso integral coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no marco das relacións laborais en Galicia, e para iso establécense os parámetros de igualdade mais relevantes que se deberán ter en conta para a súa concesión, en particular, as estratexias xerais de igualdade na empresa e a integración da perspectiva de xénero na súa xestión, a formación en igualdade, a participación equilibrada de homes e mulleres na organización e nos diferentes grupos e categorías profesionais, os aspectos relativos á igualdade retributiva por traballos de igual valor, a ordenación do tempo de traballo e a flexibilidade horaria, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a promoción da corresponsabilidade, así como a adopción de medidas específicas e innovadoras en materias que, aínda que non formen parte do contido obrigatorio dos plans de igualdade, teñen incidencia na igualdade efectiva neste ámbito.

(48) O capítulo III é o relativo á promoción da igualdade de xénero nas políticas activas de emprego mediante a integración da perspectiva de xénero nas ditas políticas, o fomento da contratación de mulleres en situación de especial desvantaxe ou nos sectores con infrarrepresentación feminina, considerando que existe tal cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos, 20 puntos entre o número de mulleres e de homes.

Igualmente, incorpóranse medidas de promoción da calidade do emprego feminino por conta allea mediante a conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos, ou a conversión dos que sexan a tempo parcial en contratos a tempo completo.

Do mesmo xeito inclúe as medidas xerais e específicas tendentes ao fomento do emprendemento feminino, que van dende a constitución de redes de mulleres emprendedoras, a axudas para a contratación dunha persoa que as substitúa no caso de maternidade.

(49) Os capítulos IV e V dedícanse, respectivamente, á promoción da igualdade de xénero na formación profesional para o emprego e ás medidas especiais en relación cos sectores produtivos feminizados e cos traballos feminizados e non visibilizados nin valorados, en particular a mellora das condicións de traballo dos servizos de axuda no fogar, ou a promoción do recoñecemento social do valor dos traballos de coidado.

(50) Finalmente, o capítulo VI deste título refírese á promoción da igualdade de xénero na negociación colectiva, para introducir cambios puntuais na regulación previa da Lei 2/2007 e o Decreto Lexislativo 2/2015, para facela máis efectiva.

VIII

(51) O título IV, sobre "promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local", comenza cun capítulo I onde se establece de xeito xeral que a colaboración coas corporacións locais para promover a igualdade de mulleres e homes na vida local pódese dar en dous sentidos. Así a consolidación das mesas de coordinación interinstitucional contra a violencia de xénero, a oferta de servizos de atención e acompañamento a mulleres en situación de vulnerabilidade, a oferta de formación en materia de igualdade para o persoal ao servizo da administración local ou actuacións en materia de sensibilización sobre violencia de xénero.

(52) Canto a promoción autonómica de plans ou medidas municipais de igualdade, concrétase na promoción de plans municipais de igualdade deseñados e executados nos termos previstos na lei, ou na adopción dalgunha das seguintes medidas nos termos previstos nela: programas de cidade segura e bancos municipais de tempo.

(53) Elévase a rango de lei a promoción e a creación de recursos específicos de orientación, información e asesoramento en materia de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, establecendo

tamén o apoio para a extensión da Rede de centros de información ás mulleres co obxectivo de garantir o acceso a ela de todas as mulleres.

(54) Os plans municipais de igualdade, regulados no capítulo III, inspíranse na Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local elaborada e promovida polo Consello de Municipios e Rexións de Europa e seus asociados (2006).

(55) Como novidade, o capítulo IV dedícase aos programas de cidade segura, inspirándose nas experiencias comparadas, como é o caso dos seis principios para unha ordenación urbana segura implementados na cidade de Montreal.

(56) Finalmente, o capítulo V recolle unha institución que está pensada para o empoderamento dos tempos da cidadanía, en especial en entornos urbanos, como son os bancos de tempo, como elementos de apoio á conciliación xestionados por un concello.

Pola súa banda, elimínase a figura dos Plans de programación dos tempos na cidade dada a súa nula implementación práctica tras a súa regulación pola Ley 2/2007.

IX

(57) O título V afonda nos dereitos das mulleres rurais e do mar, cuestión xa tratada na Lei 7/2004, pero dun xeito moi xenérico á que se lle dedicaba un só artigo. Non hai dúbida da necesidade actual de políticas de desenvolvemento rural e pesqueiro sustentable dada a dispersión xeográfica dos núcleos de poboación en Galicia, a situación de despoboamento de moitos pobos e aldeas, e o envellecemento da poboación rural. Agora ben, esas políticas non serán completamente efectivas de non ter en conta ás mulleres pois, noutro caso, esas políticas e os investimentos corren o risco de non alcanzar todos os resultados esperados.

(58) A regulación do título V comeza cunha carta de dereitos das mulleres rurais e do mar que está inspirada no artigo 14 da Convención CEDAW e no artigo 6 da Declaración das Nacións Unidas sobre os dereitos dos campesiños e doutras persoas que traballan en zonas rurais (Resolución 73/165 da Asamblea Xeral das Nacións Unidas – Nova York, 2018).

(59) Nos artigos seguintes desenvólvense algúns aspectos concretos desa carta de dereitos: participación das mulleres nos plans de desenvolvemento e nas organizacións agrarias e marítimo-pesqueiras; fomento da dixitalización da economía nas zonas rurais e costeiras non urbanas; políticas activas de emprego; conciliación da vida persoal, familiar e laboral; violencia de xénero nas zonas rurais e costeiras non urbanas; titularidade e cotitularidade das explotacións agrarias así como a visibilización destas mulleres, o seu empoderamento e a prevención de riscos no traballo agrario e pesqueiro.

X

(60) No título VI abórdase a regulación de aspectos específicos e concretos das condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega, como os relativos aos criterios de actuación, o acceso e promoción no emprego público, a formación en igualdade e a transparencia retributiva ou as medidas de conciliación e corresponsabilidade. Non se reproducen neste texto cuestións xa contempladas na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

XI

(61) A eficacia da actuación pública en materia de igualdade de xénero depende, en boa medida, da forma en que estea organizada a Administración. O título VII da lei acomete esta cuestión cun modelo moi extendido baseado na estratexia dual políticas específicas+transversalidade de xénero, a saber: un órgano superior competente en materia de igualdade;

un órgano de coordinación, a Comisión Interdepartamental de Igualdade; unidades administrativas de igualdade; e órganos de participación institucional, o Consello Galego das Mulleres, a Unidade de Muller e Ciencia de Galicia, o Observatorio da Imaxe da Muller e a Comisión do Estatuto das mulleres rurais e do mar.

(62) Como novidade moi salientable, regúlase a competencia da Valedoría do Pobo como garantía institucional, dada a súa condición de autoridade independente, con competencias para velar pola igualdade de trato e de oportunidades de mulleres e homes, pola erradicación da discriminación por xénero, e pola erradicación da violencia de xénero.

XII

(63) A lei contén tres disposicións adicionais para reformas puntuais de tres leis: a Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia; a Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público; e a Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperación da terra agraria de Galicia.

(64) A disposición transitoria única permite a convalidación da formación adquirida con anterioridade á entrada en vigor da lei para poder ser axente de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

(65) A disposición derrogatoria única derroga a vixencia do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Contén, ademáis, a usual cláusula derrogatoria xeral.

(66) A lei contén tres disposicións derradeiras usuais: a primeira é unha habilitación regulamentaria; a segunda para garantir a dotación orzamentaria adecuada; e a terceira sobre a entrada en vigor.

Desta maneira, danse por cumpridos os obxectivos propostos coa aprobación da presente lei, coa finalidade, por un lado, de dispor na nosa comunidade autónoma dunha normativa que, de conformidade co marco de

competencias xa exposto, actualice as disposicións anteriormente vixentes introducindo elementos novos e mantendo outros que se modifican parcial ou totalmente. Tamén se procura unha normativa máis completa e adecuada para facer fronte ás necesidades existentes na nosa comunidade autónoma, acorde coa experiencia e os avances que esta materia experimentou nos últimos anos, tanto a nivel internacional, nacional e autonómico.

De conformidade con todo o exposto, coa aprobación desta lei dáse pleno cumprimento aos principios de necesidade, proporcionalidade, seguranza xurídica, transparencia, accesibilidade, simplicidade e eficacia, que constitúen a base da calidade normativa, consonte o artigo 37.a) da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposicións xerais

Artigo 1. *Obxecto*

1. Constitúe o obxecto xeral desta lei reforzar o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade de xénero, atribuíndolle o mais alto grao de efectividade ao dereito á igualdade de trato e oportunidades entre as mulleres e os homes no eido de competencias da Comunidade Autónoma, de conformidade co establecido na Lei orgánica 1/1981, de 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, e na Constitución Española.

2. Son obxectos específicos desta lei:

a) Definir os conceptos básicos do dereito á igualdade de mulleres e homes segundo a Constitución Española, o Dereito da Unión Europea, o Convenio Europeo de Dereitos Humanos, a Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller de Nacións Unidas, e o resto de tratados internacionais ratificados polo Estado español.

b) Integrar a perspectiva de xénero no deseño e desenvolvemento de todas as políticas públicas competencia da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu Sector Público.

c) Integrar a perspectiva de xénero, en particular, nas políticas públicas de emprego por conta propia ou allea, nas relacións laborais, nas empresas asentadas en Galicia e na negociación colectiva de Galicia, e acadar o benestar laboral das mulleres.

d) Establecer o marco de colaboración entre a Xunta de Galicia, os concellos e demais entidades locais de Galicia, para implementar o dereito á igualdade dos sexos na vida local.

e) Contemplar específicamente as singularidades das mulleres rurais e do mar, regulando ao efecto o seu estatuto.

f) Regular as condicións de igualdade no emprego do persoal funcionario, estatutario ou laboral, sexa fixo, indefinido ou temporal, ao servicio da Administración xeral e do Sector Público autonómico de Galicia.

g) Deseñar a organización da igualdade dentro da Xunta de Galicia.

h) Establecer garantías institucionais adicionais para a defensa e promoción dos dereitos de igualdade de xénero, atribuíndo competencias específicas á Valedoría do Pobo.

Artigo 2. *Ámbito*

O ámbito de aplicación desta lei correspóndese co ámbito de exercicio das competencias da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 3. *Principio de Norma mínima*

A presente lei está configurada como un código básico de igualdade dentro do ordenamento xurídico de Galicia, resultando que as súas disposicións non se poden aplicar ou interpretar de maneira restritiva ou impeditiva respecto das previsións recollidas nas restantes normas autonómicas de maneira que se dificulte ou imposibilite afondar no desenvolvemento efectivo da igualdade.

Artigo 4. *Comisión de estudo para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres do Parlamento de Galicia*

A Xunta de Galicia tomará en consideración o traballo realizado pola Comisión de estudo para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres do Parlamento de Galicia, na adopción e execución das políticas dirixidas á

eliminación de todo tipo de discriminacións contra as mulleres e na consecución da igualdad de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

TÍTULO I

Dereito á igualdade de mulleres e homes

Artigo 5. *Igualdade de trato entre mulleres e homes*

1. O dereito á igualdade de trato entre mulleres e homes supón a prohibición de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, en especial, a derivada da maternidade, da asunción de obrigas familiares e do estado civil.

2. Entenderase por discriminación directa a situación na que unha persoa, por razón de sexo, sexa, fose o puidese ser tratada de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

3. Entenderase por discriminación indirecta a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros sitúan a persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, salvo que dita disposición, criterio ou práctica se poidan xustificar obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar dita finalidade sexan adecuados e necesarios.

4. Constitúe discriminación por razón de sexo toda indución, orde ou instrución de discriminar por razón de sexo.

Artigo 6. *Boa fe ocupacional*

1. No ámbito do acceso ao emprego, incluída a formación correspondente, non constitúe discriminación por razón de sexo a diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo dunha persoa

cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que estas se leven a cabo, dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o seu obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

2. A estes efectos, a protección das víctimas de violencia de xénero é un obxectivo lexítimo que determina a validez da exclusiva ou preferente pertenenza ao sexo feminino con relación a actividades profesionais de atención directa a ditas vítimas.

Artigo 7. *Boa fe negocial*

No acceso a bens e servizos así como ao seu subministro, non constitúe discriminación por razón de sexo unha diferenza de trato cando a prestación de bens e servizos de xeito exclusivo ou principal ás persoas dun dos sexos estea xustificada por un propósito lexítimo e os medios para lograr ese propósito sexan adecuados e necesarios.

Artigo 8. *Acoso por razón de sexo e acoso sexual*

1. O acoso por razón de sexo e o acoso sexual son discriminacións por razón de sexo.

2. Entenderase por acoso por razón de sexo a situación na que se produce un comportamento relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

3. Entenderase por acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

4. Constitúe discriminación por razón de sexo calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento dun comportamento de acoso por razón de sexo ou dun acoso sexual por parte dunha persoa ou do seu sometemento a el.

Artigo 9. *Discriminación por maternidade*

Constitúe discriminación directa por razón de sexo o trato menos favorable dado as mulleres relacionado co embarazo, parto ou a maternidade.

Artigo 10. *Discriminación por paternidade e por exercicio de dereitos de conciliación*

Tamén constitúen discriminacións prohibidas por esta lei:

a) O trato menos favorable dado a un home por razón de paternidade.

b) O trato menos favorable dado a unha persoa, sexa home ou muller, por razón de ter solicitado, estar disfrutando ou ter disfrutado os seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Artigo 11. *Discriminación por asociación*

A prohibición de discriminación por razón de sexo inclúe a discriminación por asociación, entendida como a sufrida por unha persoa por razón do sexo, do embarazo, do parto ou da maternidade, a asunción de obrigas familiares ou do estado civil de outra coa que estea relacionada.

Artigo 12. *Discriminación por erro ou en base a unha apariencia*

A prohibición de discriminación por razón de sexo inclúe a discriminación por erro, ou en base a unha apariencia, entendida como a que

se funda, polo suxeito discriminador, nunha apreciación incorrecta do embarazo, da maternidade, das obrigas familiares ou do estado civil da persoa vítima.

Artigo 13. *Discriminación sexista múltiple*

Constitúe discriminación sexista múltiple a situación na que se atopa unha persoa cando, simultáneamente, se acumulan ou interactúan, xunto ao sexo, outra ou outras causas de discriminación prohibidas polo ordenamento xurídico, creando estereotipos lesivos para a súa dignidade que son particulares desa situación e que permiten identificar unha desigualdade de trato ou de oportunidades.

Artigo 14. *Protección fronte a represalias*

Constitúe discriminación nos termos establecidos nos artigos anteriores o trato menos favorable dado a unha persoa como consecuencia de ter participado de calquera forma, incluídas as propias da condición de persoa defensora, representante ou testemuña, na presentación ou na tramitación dunha reclamación ou queixa, formal ou informal, ou dunha denuncia, demanda ou recurso, administrativo ou xudicial, destinadas a impedir tanto a súa propia discriminación como a doutra persoa, por razón de sexo, ou para esixir o cumprimento efectivo do dereito á igualdade de mulleres e homes.

Artigo 15. *Accións positivas*

1. Ao efecto de promocionar a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos sen que, en

ningún caso, esas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas.

2. As medidas de acción positiva manteranse mentres non estean plenamente logrados os obxectivos de igualdade de oportunidades.

Artigo 16. *Principio de composición ou participación equilibrada*

O principio de composición ou participación equilibrada supón a presencia de mulleres e homes de forma que, no conxunto ao que se refira, as persoas de cada sexo non superen o 60% ni sexan menos do 40%.

Artigo 17. *Designación de persoas representantes*

A Administración xeral e as entidades do Sector Público autonómico de Galicia designarán ás persoas representantes que lles corresponda designar en órganos colexiados, comités de persoas expertas ou comités consultivos, sexan de ámbito autonómico, estatal ou internacional, de acordo co principio de composición equilibrada de mulleres e homes, salvo por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas que deberán recollerse na resolución de designación. Á referida resolución, en atención ao principio de bo goberno e transparencia, daráselle a debida publicidade.

Asimesmo, a Administración xeral e as entidades do Sector Público autonómico de Galicia observarán o principio de composición equilibrada nos nomeamentos que lles corresponda efectuar nos órganos de goberno e administración das entidades instrumentais do sector público ás que se refire o artigo 45 b) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, ou nos consellos de administración das empresas nos que participen.

Do cómputo excluiranse aquelas persoas que formen parte de todos os anteriores órganos en función do cargo que desempeñan.

Artigo 18. *Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral*

En orde ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través do reparto equilibrado entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e de coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio por parte destes.

Artigo 19. *Promoción da igualdade de oportunidades*

A través da promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, buscarase que a igualdade e a libertade das persoas sexan reais e efectivas, con independencia do seu sexo e dos estereotipos de xénero.

Artigo 20. *Concepto de xénero*

Aos efectos desta lei, entenderase por xénero os roles, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídos que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes.

Artigo 21. *Evolución dos conceptos*

As definicións contidas neste título deberán interpretarse evolutivamente nos termos establecidos, ou que se podan establecer, na Constitución Española e na xurisprudencia emanada do Tribunal Constitucional, no Dereito da Unión Europea, no Convenio Europeo de Dereitos Humanos, na Convención para a eliminación de todas as formas de

discriminación contra a muller de Nacións Unidas, e no resto de tratados internacionais ratificados polo Estado español.

TÍTULO II

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

CAPÍTULO I

Principio de transversalidade da dimensión de xénero

Artigo 22. *Significado da transversalidade e criterios de actuación*

1. Coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da igualdade de trato e oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de acordo coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.

2. Na aplicación do principio de transversalidade da dimensión de xénero, a Xunta de Galicia establece como criterios da súa actuación:

a) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, co obxectivo da eliminación dos prexuízos de xénero e das prácticas consuetudinarias e de calquera outra índole sempre que tales prexuízos ou prácticas se baseen na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de homes e mulleres. En particular, garantirase que a educación inclúa unha comprensión adecuada da maternidade como función social e o recoñecemento da responsabilidade común de homes e mulleres en canto á educación dos fillos e fillas, no coñecemento de que o seu interese constituirá a consideración primordial.

b) A busca e a eliminación absoluta das discriminacións por razón de sexo, sexan directas ou indirectas e, en especial, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

c) O fomento da igualdade de oportunidades na política económica, laboral e social, a través da supresión da fenda salarial e das diferenzas retributivas por razón de sexo, da eliminación da segregación horizontal e o fomento do emprego feminino por conta propia ou allea.

d) O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, para evitar os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentar outros efectos positivos. Deste xeito, a Administración Autonómica promoverá o apoio directo para facer fronte as cargas e coidados que supoñen a gravidez, o parto, a crianza e a socialización dos fillos e fillas, a fin de que non constitúan discriminación para as mulleres. A Xunta de Galicia desenvolverá as súas competencias para que se materialice, na práctica, esa comprensión da maternidade como unha función social e deixe de ser unha carga exclusiva das nais e motivo de discriminación para as mulleres.

e) A conciliación do emprego e da vida persoal e familiar das mulleres e dos homes para acadar a corresponsabilidade. A estes efectos, terá en consideración a individualización dos dereitos de conciliación, a continuidade da carreira profesional a través de dereitos de presenza ou de mecanismos que garantan a non ruptura da mesma e eviten a desprofesionalización, así como a protección do exercicio regular dos dereitos de conciliación, e a consideración de que o coidado de fillos e fillas, familiares e persoas achegadas en situación de dependencia que necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes, cumpre unha función social esencial, de xeito que as cargas doméstico-familiares teñan a protección pública adecuada.

f) O fomento dunha participación equilibrada das mulleres e dos homes na toma de decisións e na elaboración de estratexias para o empoderamento das mulleres en todas ás áreas de actuación pública.

g) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas pola Administración Xeral e o sector público autonómico no exercicio das súas competencias.

h) A garantía da dignidade das mulleres, con especial incidencia na adopción de accións tendentes á erradicación de todas as formas de violencia contra a muller, violencia sexual e violencia de xénero e, en especial, a canalizada a través das tecnoloxías da información e da comunicación.

i) A consideración das desvantaxes especialmente sufridas polas mulleres con discapacidade, as nenas e mulleres mozas, as mulleres maduras, as mulleres de etnia xitana ou outras minoritarias, as mulleres inmigrantes e as demais mulleres en situación de discriminación múltiple.

j) A garantía do exercicio dos dereitos das mulleres e o dereito das mulleres ao acceso á xustiza a través, entre outras medidas de competencia autonómica, da difusión de información sobre a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, do asesoramento independente ás vítimas, da flexibilización da carga da proba, e da colaboración cos órganos xudiciais e a personación en procesos xudiciais, cando proceda segundo a lexislación.

Artigo 23. *Aplicación e interpretación da normativa con perspectiva de xénero*

A Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia aplicarán e interpretarán todas as normas do ordenamento xurídico tomando en consideración a dimensión da igualdade de trato e de oportunidades de

mulleres e homes, a cuxo efecto, en cumprimento dos criterios de actuación referidos no artigo anterior, non poderán adoptar decisións en base a prexuízos de xénero que perpetúen situacións de desigualdade ou discriminación, en particular cando constitúan situacións de discriminación múltiple, debendo fomentar a igualdade de oportunidades.

Artigo 24. *Informe sobre o impacto de xénero na elaboración das leis*

1. Os proxectos de lei presentados no Parlamento galego pola Xunta de Galicia irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes.

A estes efectos, a consellería encargada da súa tramitación deberá dar traslado do texto proxectado, xunto cunha análise do seu impacto de xénero, ao referido órgano.

2. Se non se acompaña, ou se se trata dunha proposición de lei presentada no Parlamento galego, este requirirá, antes da discusión parlamentaria, a súa remisión á Xunta de Galicia, quen ditaminará no prazo dun mes; transcorrido este prazo a proposición seguirá o seu curso.

Artigo 25. *Enfoque de xénero no proxecto de lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma*

Na tramitación do proxecto de lei de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia, o órgano competente en materia de igualdade, en colaboración co competente en materia de planificación orzamentaria e do Instituto Galego de Estatística, elaborará un informe que permita coñecer a situación diferencial das mulleres e dos homes en relación cos distintos ámbitos prioritarios de intervención e a análise do impacto de xénero dos diferentes programas de gasto. A tal fin, analizarase o impacto

dos programas de gasto na erradicación das fendas de xénero detectadas e realizará as recomendacións precisas para a incorporación da perspectiva de xénero aos Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 26. *Informe sobre o impacto de xénero na elaboración dos regulamentos e plans de especial relevancia*

1. Os regulamentos elaborados pola Xunta de Galicia e os plans de especial relevancia económica, social ou cultural que se sometan á aprobación do Consello da Xunta exixirán, antes da súa aprobación, a emisión dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes.

A estes efectos, a consellería encargada da súa tramitación deberá dar traslado do texto proxectado, xunto cunha análise do seu impacto de xénero, ao referido órgano.

2. O dito informe non será vinculante. Non obstante, no caso de non aceptarse as consideracións e recomendacións contidas no mesmo, deberá deixarse constancia, polo órgano encargado da tramitación, das razóns que xustifican a súa non adopción.

Artigo 27. *Informes complementarios de impacto de xénero*

Se durante a tramitación administrativa dun proxecto de lei, dun regulamento ou dun plan de especial relevancia, e despois de emitirse o informe de impacto de xénero, xurdiran sospeitas polo posible impacto de xénero negativo de calquera das súas disposicións, ou a posibilidade de incluir un impacto de xénero positivo, sen que sobre esas cuestións se tivera pronunciado o informe xa emitido, poderase solicitar, en calquera momento daquela tramitación, un informe complementario de impacto de xénero a elaborar polo órgano competente en materia de igualdade.

Artigo 28. *Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades*

O Consello da Xunta de Galicia, a proposta do órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, aprobará con carácter periódico un Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades no que, nas materias que sexan competencia da Comunidade autónoma de Galicia, se incluirán as medidas necesarias para a consecución do obxectivo da igualdade efectiva de mulleres e homes, e a erradicación da violencia de xénero.

Artigo 29. *Integración da perspectiva de xénero na actividade estatística do sector público galego*

1. Co obxecto de facer efectivas as disposicións contidas nesta Lei e garantir a integración da perspectiva de xénero na súa actividade ordinaria, as estatísticas, estudos e investigacións con eventual repercusión en cuestións de xénero realizadas pola Administración xeral ou por entidades integradas no Sector Público autonómico de Galicia, deberán cumprir coas seguintes esixencias:

a) Incluir sistemáticamente a variable de sexo nas estatísticas, enquisas e recollida de datos que leven a cabo.

b) Establecer e incluir nas estatísticas novos indicadores que posibiliten un mellor coñecemento das diferenzas nos valores, roles, situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes, e a súa manifestación e interacción na realidade que sexa obxecto de análise.

c) Deseñar e introducir os indicadores e mecanismos necesarios que permitan o coñecemento da incidencia doutras variables cuxa concorrencia resulte xeradora de situacións de discriminación múltiple.

d) Realizar mostras o suficientemente amplas como para que as variables incluidas podan ser analizadas en función da variable sexo.

e) Posibilitar o coñecemento das diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes nos ámbitos de estudo, en especial atendendo a circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de responsabilidades parentais e familiares

f) Revisar e, no su caso, adecuar as definicións estatísticas existentes co obxecto de contribuir ao recoñecemento e valoración do traballo das mulleres e evitar a estereotipación negativa de colectivos feminizados.

So excepcionalmente, e mediante informe motivado e aprobado polo órgano competente e debidamente publicado, poderase xustificar o incumprimento dalgunha das obligacións anteriormente especificadas.

2. Da elaboración de todas as estatísticas e investigacións con eventual repercusión en cuestións de xénero darase conta ao órgano competente en materia de igualdade.

Artigo 30. *Conta satélite da economía*

1. A organización estatística da Comunidade Autónoma elaborará e publicará unha Conta Satélite de Produción Doméstica na que se cuantificará o valor económico do traballo doméstico, do traballo de coidados e do traballo comunitario realizado por mulleres e homes sen reflexo no Produto Interior Bruto e na Renda Dispoñible Bruta do sector fogares.

2. A elaboración da Conta Satélite de Produción Doméstica estará supeditada á dispoñibilidade dunha enquisa de emprego do tempo incluída na programación estatística da Comunidade Autónoma.

Artigo 31. *Divulgación de información e apoio directo ás mulleres para a consecución da igualdade*

A Xunta de Galicia no seu ámbito de competencias promoverá e levará a cabo accións dirixidas a conseguir os seguintes obxectivos, en

relación coa información, co asesoramento e coa orientación para as mulleres:

a) Garantir o funcionamento de centros e servizos de información e asesoramento ás mulleres en número e dotación suficiente, en particular para prestar asesoramento independente ás vítimas de discriminación á hora de tramitar a súas reclamacións por discriminación por razón de sexo.

b) Apoiar ás entidades, públicas ou privadas, que presten servizos de información e asesoramento ás mulleres.

Artigo 32. *Alianzas estratéxicas e fomento da colaboración*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma e as entidades do Sector Público autonómico de Galicia fomentarán a formalización de alianzas estratéxicas para a consecución dun concreto obxectivo de igualdade e, en xeral, a colaboración cos suxeitos implicados na igualdade de trato e de oportunidades de mulleres e homes, trátese de suxeitos públicos de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico, provincial ou local, ou privados, como as organización sindicais, as asociacións empresariais e os colexios profesionais e, en especial, fomentarase a colaboración coas asociacións e cos grupos de mulleres.

2. Tamén se fomentará esta colaboración no eido das relacións entre os diversos órganos integrados na Administración xeral da Comunidade Autónoma e as entidades do Sector Público autonómico de Galicia.

Artigo 33. *Transparencia e rendición de contas*

1. Os suxeitos incluidos no ámbito de aplicación da Lei 1/2016, de 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno, fomentarán a difusión da información pública sobre igualdade entre mulleres e homes nos termos establecidos nos artigos 6 a 22 desa Lei, e concordantes. En particular, a

Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia publicará o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades ao que se refire o artigo 28, e as estatísticas e a Conta Satélite ás que se refieren os artigos 29 e 30.

2. Nos termos que regulamentariamente se determinen, o Consello da Xunta de Galicia elaborará un informe periódico sobre o conxunto das súas actuacións en relación coa efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes do que se deberá dar conta ao Parlamento de Galicia.

CAPÍTULO II

Linguaxe non sexista e imaxe pública

Artigo 34. *Definición do uso non sexista da linguaxe*

O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüísticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou que o sitúan nun plano secundario respecto do masculino. A visibilización do feminino terá en conta, cando proceda, a situación particular das mulleres afectadas por discriminación múltiple.

Artigo 35. *Erradicación do sexismo na linguaxe institucional*

1. A Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia erradicará, en todas as formas de expresión oral ou escrita, o uso sexista da linguaxe no eido institucional, tanto fronte á cidadanía como nas comunicacións internas. En particular, coidarase o uso non sexista da linguaxe nos textos xurídicos, documentos públicos, formularios e cuestionarios dirixidos á cidadanía.

2. A Xunta de Galicia velará polo uso non sexista da linguaxe nas Administracións locais e nas restantes Administracións radicadas en Galicia.

3. A Xunta de Galicia promoverá que os colexios profesionais e as corporacións de dereito público fagan un uso non sexista da linguaxe.

4. Para os efectos previstos nos anteriores apartados, informarase e formarase ao persoal ao servizo das administracións públicas galegas.

Artigo 36. *Erradicación do sexismo na linguaxe social*

A Xunta de Galicia promoverá a erradicación do uso sexista da linguaxe na vida social e, para estes efectos, realizará campañas de sensibilización e divulgación pública, en especial para erradicar a utilización no uso público de expresións baseadas na apariencia física ou en cualidades ou funcións socialmente atribuidas a unha persoa dun determinado sexo, a un colectivo determinado polo seu sexo, ou a todas as persoas dun determinado sexo, en especial cando se trate do sexo femenino.

Artigo 37. *Imaxe pública igualitaria*

1. A Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia garantirán un tratamento igualitario na imaxe pública que utilicen no desenvolvemento das súas políticas e actividades, así como en todos os documentos e soportes que produzan directamente ou a través doutras persoas ou entidades.

2. A Xunta de Galicia velará polo uso dunha imaxe pública igualitaria nas Administracións locais e nas restantes Administracións radicadas en Galicia.

3. A Xunta de Galicia promoverá que os colexios profesionais e as corporacións de dereito público garantan unha imaxe pública igualitaria.

CAPÍTULO III

Dereito á saúde en igualdade de mulleres e homes

Artigo 38. *Perspectiva de xénero nas políticas de saúde*

A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de saúde, tomará en consideración na determinación dos obxectivos de política de saúde e das medidas a adoptar, as implicacións que teñen na saúde das persoas os factores biolóxicos diferenciais entre mulleres e homes, as diferenzas causadas polos estereotipos de xénero e a situación particular das mulleres sometidas a discriminación múltiple.

Artigo 39. *Actuacións específicas en materia de saúde*

A Xunta de Galicia, a través do Servicio Galego de Saúde e dos órganos competentes en cada caso, desenvolverá as seguintes actuacións:

a) Incorporar de xeito efectivo a perspectiva de xénero nos programas de prevención de enfermidades e promoción da saúde, na actividade asistencial, así como nos procesos de avaliación da calidade dos servizos sanitarios, para ter en conta os aspectos diferenciais de natureza biolóxica, psicolóxica, cultural, social e de saúde de mulleres e homes.

b) Potenciar os recursos de atención e apoio para garantir unha asistencia integral ás mulleres, adaptada ás súas necesidades individuais ao longo do seu ciclo vital, adolescencia, embarazo, puerperio, lactación, crianza, climaterio e menopausia.

c) Garantir o adecuado tratamento, no seu caso e dentro dos termos previstos na lexislación vixente, das situacións de interrupción do embarazo.

d) Fomentar estilos de vida que contribúan ao benestar físico, emocional e social das mulleres dende unha perspectiva da participación activa no seu autocoidado.

e) Promover a especialización e a diversificación dos recursos públicos para facilitar unha resposta de calidade ás necesidades das mulleres, en especial das que se atopan en situación de maior vulnerabilidade.

f) Erradicar prácticas de medicalización innecesaria ou desproporcionada dos procesos naturais que afectan ao corpo das mulleres, proporcionando, en todo caso, información adecuada e comprensible e requirindo o consentimento libre, previo e informado para todos os tratamentos invasivos, de conformidade coa lexislación vixente aplicable.

g) Garantir o adecuado tratamento das situacións de violencia de xénero e das situacións de violencia contra a muller nos servizos de atención sanitaria a través, entre outras medidas, da adopción e aplicación de protocolos de actuación en delictos de violencia de xénero e doméstica, delictos contra a libertade e indemnidade sexual, en especial aqueles que sexan cometidos con submisión química, trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual e mutilacións xenitais.

h) Considerar, en orde á protección, promoción e mellora da saúde laboral, as situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo.

i) Eliminar as barreiras de acceso das mulleres aos servizos sanitarios, en particular a través da educación e da información á cidadanía sobre cuestións de saúde, inclusive na esfera da saúde sexual e xenésica de cara a previr embarazos non desexados, especialmente en adolescentes e mulleres con diversidade funcional.

j) Fomentar a investigación científica que atenda ás diferenzas físicas e socioculturais entre mulleres e homes en relación coa protección da súa saúde, tanto nos seus aspectos asistenciais como de ensaios clínicos.

k) Incorporar indicadores de xénero nos rexistros, enquisas, estatísticas ou outros sistemas de información médica e sanitaria.

l) Procurar a presenza equilibrada de mulleres e de homes na xestión do Sistema Público de Saúde de Galicia e nos postos directivos e de responsabilidade profesional dentro do Servizo Galego de Saúde.

m) Ofertar/acadar servizos adecuados de saúde nas zonas rurais e costeiras non urbanas respecto aos aspectos referidos nas letras anteriores.

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

1. Os programas de formación do persoal ao servicio das organizacións sanitarias, públicas e privadas, incluirán os coñecementos e adquisición de habilidades para desenvolver as súas capacidades para detectar e para atender, coa debida consideración nos aspectos médicos e na dignidade persoal, as diferentes necesidades de saúde de mulleres e homes e, en particular:

a) a prevención e detección precoz de trastornos da saúde con maior prevalencia na poboación feminina como, entre outras, a anorexia e a bulimia, a fibromialxia, ou a síndrome de sensibilidade química múltiple;

b) os problemas de saúde, incluíndo aqueles relacionados coa saúde sexual e reprodutiva das mulleres ao longo de toda a vida, especialmente das mulleres en idade fértil, embarazadas, e en situación de parto recente.

c) as situacións de violencia de xénero e doméstica, delictos contra a libertade e indemnidade sexual, violacións con submisión química, trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual e mutilacións xenitais.

d) A promoción das relacións de igualdade e respecto mutuo entre homes e mulleres no ámbito da saúde sexual e a corresponsabilidade nas condutas sexuais.

2. O Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades aprobado polo Consello da Xunta ao que se refire o artigo 28, dedicará unha especial atención aos programas de formación do persoal ao servizo das

organizacións sanitarias, públicas e privadas, aos que se refire o apartado anterior.

Artigo 41. *Composición equilibrada no Consello Galego de Saúde e demais órganos de participación social de Saúde de Galicia*

Na composición do Consello Galego de Saúde e dos demais órganos de participación social na xestión do Sistema Público de Saúde de Galicia, garantirase o principio de participación equilibrada e a participación do órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, de acordo co establecido na Lei 8/2008, de 10 de xullo, de saúde de Galicia.

Artigo 42. *Competencias inspectoras da Autoridade sanitaria*

Quen ostente a condición de Autoridade sanitaria de conformidade coa Lei 8/2008, de 10 de xullo, de saúde de Galicia, garantirá, no exercicio das súas competencias inspectoras, o dereito á saúde das mulleres, inclusive no sector privado da asistencia sanitaria.

Artigo 43. *Dereito a unha maternidade sen risco*

As mulleres teñen dereito a unha maternidade sen risco e ao acceso a unha atención obstétrica adecuada. Aos efectos de previr e de evitar situacións de violencia obstétrica, respectarase a autonomía da muller e a súa capacidade para tomar decisións informadas sobre a súa saúde sexual e reprodutiva e, a tal efecto, se lle proporcionará información adecuada e comprensible en cada etapa do embarazo, parto, puerperio, e no período de lactación natural. Así mesmo requirirase o seu consentimento libre, previo e informado para todos os tratamentos invasivos durante a atención do embarazo, parto e puerperio, e no período de lactación natural, excepto en situacións de risco vital para a nai ou o bebé.

Artigo 44. *Redes de apoio á muller embarazada*

Dentro do respecto á autonomía da muller e a súa capacidade para tomar decisións informadas sobre a súa saúde reprodutiva segundo a lexislación vixente na materia, as mulleres teñen dereito a unha maternidade libremente decidida e ao acceso a unha atención integral á saúde reprodutiva adecuada durante o embarazo, parto e puerperio, e na provisión do servizo terase en conta a accesibilidade das persoas con diversidade funcional. A muller xestante ten dereito a decidir culminar o seu embarazo, a ser apoiada social e institucionalmente nesa decisión e a ser informada dese dereito e dos programas e mecanismos de apoio dispostos ao seu favor, de conformidade coa Lei 5/2010, de 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.

CAPÍTULO IV

A educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes

Sección 1ª

Integración da igualdade entre mulleres e homes no sistema educativo

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

1. A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de educación adoptará, dentro das competencias que teña atribuidas na lexislación vixente en relación co currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo, as medidas conducentes a proporcionar, tanto ás mulleres coma aos homes, unha educación para a igualdade.

2. Para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente adaptarase ás seguintes especificacións relativas aos obxectivos, competencias, contidos, métodos pedagóxicos, criterios de avaliación e, nas ensinanzas profesionais, aos resultados da aprendizaxe:

a) A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos sexos como obxectivo de especial atención sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

b) O enriquecemento do contido curricular coas contribucións ao coñecemento humano realizadas polas mulleres no pasado e no presente, e co axeitado reflexo do papel das mulleres na evolución histórica.

c) A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, incluidas as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.

d) O fomento, mediante a información e a orientación educativa, das vocacións femininas naquelas áreas en que se atopen infrarrepresentadas as mulleres e das vocacións masculinas naquelas áreas en que se atopen infrarrepresentados os homes, co fin de evitar que as persoas adopten decisións sobre vocacións profesionais derivadas de prexuízos de xénero. Tamén se poderán establecer axudas, bolsas ou premios para o fomento das vocacións femeninas naquelas áreas nas que as mulleres estén infrarrepresentadas, especialmente nos estudos non universitarios de ciencias, técnicos, enxeñería e matemáticas, e nas tecnoloxías da información e comunicación.

e) A incorporación na aprendizaxe de métodos para a resolución pacífica de conflitos e de modelos de convivencia baseados na diversidade, a tolerancia e o respecto á igualdade de mulleres e homes.

f) A consideración da situación particular das nenas e das mulleres afectadas pola discriminación múltiple, en especial as nenas con discapacidade, as nenas inmigrantes e as pertencentes a etnias minoritarias.

g) A utilización dunha linguaxe non sexista e de imaxes igualitarias coa finalidade de recoller a diversidade e posibilitar a educación inclusiva.

h) A garantía da coeducación na Comunidade Autónoma de Galicia dentro das súas competencias propias, dirixida ao libre desenvolvemento da personalidade sen barreiras de xénero e superando as desigualdades sociais.

3. A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de educación e en colaboración coa consellería con competencias en materia de igualdade fomentará, cando proceda segundo a lexislación vixente, a implementación polos centros docentes, en exercicio da súa autonomía pedagóxica, de asignaturas sobre igualdade de xénero.

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

1. Nos centros docentes públicos designarase, entre o profesorado, unha persoa que, con formación específica en educación para a igualdade e baixo a dirección do centro, asesore aos órganos colexiados de goberno e de coordinación docente, ao equipo directivo, e aos profesores e profesoras de xeito individual. Tamén se poderá relacionar directamente co alumnado e coas familias para tratar temas relacionados co cumprimento da súa función.

2. Nos demais centros docentes promoverase a designación entre o profesorado dunha persoa que, con formación específica en educación para a igualdade e baixo a dirección do centro, asuma no centro docente as funcións expresadas no apartado anterior.

Artigo 47. *Erradicación de prexuízos nos centros docentes*

1. Non se admitirán, no centro docente, as desigualdades entre alumnos e alumnas sustentadas en crenzas, prexuízos, tradicións ou prácticas consuetudinarias transmisoras, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

2. As docentes e os docentes non permitirán ningunha forma de machismo ou de misoxinia no seo da comunidade escolar e, nomeadamente, entre nenos e nenas e adolescentes, aplicarán activamente principios pedagóxicos de respecto á identidade e á imaxe das mulleres.

Artigo 48. *Formación do profesorado*

A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de educación, incluirá nos Plans de formación permanente para o profesorado como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero, e deseñará cursos específicos de formación sobre educación en igualdade.

Artigo 49. *Participación equilibrada nos centros docentes*

1. A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de educación, procurará unha composición equilibrada de mulleres e homes nos órganos colexiados de goberno e de coordinación docente en todos os centros docentes, así como nos seus órganos de dirección.

Artigo 50. *Consello Escolar de Galicia*

No Consello Escolar de Galicia respectarase unha participación equilibrada entre mulleres e homes, e nel participará unha persoa designada pola persoa titular da consellería na que estea integrado o órgano competente

en materia de igualdade da Xunta de Galicia, previa proposta realizada polo mesmo.

Artigo 51. *Inspección educativa*

Os servicios de inspección educativa asesorarán, supervisarán, evaluarán e velarán polo cumprimento da educación en igualdade, tanto en relación cos centros docentes públicos, como nos concertados e privados.

Sección 2ª

Integración da igualdade entre mulleres e homes na formación profesional

Artigo 52. *Competencias en materia de formación profesional*

A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de formación profesional, integrará a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no desenvolvemento das súas competencias sobre deseño dos contidos dos títulos de formación profesional, autorización, xestión e homologación dos centros formativos, programación e execución de actuacións concretas, información e orientación profesional, avaliación da calidade e cantas outras poida asumir dentro do marco da Lei orgánica 3/2022, de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional, mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta, a erradicar a segregación profesional horizontal e vertical por razón de sexo, a eliminar a totalidade das desvantaxes de partida que afecten ao colectivo das mulleres e a considerar a situación particular de desvantaxe das mulleres en discriminación múltiple.

Artigo 53. *Fomento das vocacións profesionais non estereotipadas*

Para os efectos de fomentar as vocacións naquelas áreas de estudos de formación profesional nas que exista infrarrepresentación por razón de sexo e, en especial, nas relacionadas coas ciencias, a técnica, a enxeñería, as matemáticas, ou relativas ás tecnoloxías da información e da comunicación, a Xunta de Galicia, a través da consellería competente en cada caso, poderá establecer axudas, bolsas ou premios que atendan á satisfacción de tal fin.

Sección 3ª

Integración da igualdade entre mulleres e homes na educación superior

Artigo 54. *Perspectiva de xénero na universidade e na investigación*

Dentro do respecto ao réxime de autonomía universitaria, a Xunta de Galicia a través, entre outras, das consellerías con competencias na área de coñecemento implicada ou da consellería con competencias en materia de universidades, fomentará a docencia, o estudo e a investigación das cuestións de xénero no ámbito da educación superior e, para estes efectos, promoveranse, entre outras posibles, as seguintes accións:

a) Fomentar a creación e sostemento de cátedras, constitución de grupos de estudo, investigación e transferencia de coñecemento, e realización de cursos e xornadas de estudo sobre cuestións de xénero nas facultades, escolas técnicas superiores e escolas universitarias das universidades galegas.

b) Apoiar a realización de proxectos de estudo e investigación sobre cuestións de xénero e/ou de proxectos de estudo e investigación nos cales se integre a perspectiva de xénero, en particular para garantir que nos proxectos de investigación e transferencia do coñecemento dos que se poidan extraer resultados para as persoas se teña en conta a perspectiva de xénero.

c) Garantir a formación do persoal, en materia de perspectiva de xénero, igualdade efectiva entre mulleres e homes e erradicación da violencia contra as mulleres.

d) Apoiar, a través do establecemento de medidas de acción positiva, o traballo das mulleres no ámbito da investigación, fomento da súa participación e liderado en grupos de investigación, de acordo co disposto no artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia e no artigo 9.2 da Constitución Española.

e) Visibilizar as achegas das mulleres nos ámbitos científico e técnico ao longo da historia e na actualidade, tanto aquelas mulleres de recoñecido prestixio profesional e carreira consolidada, como o talento emerxente.

f) Garantir que os períodos de tempo dedicado polo persoal docente e investigador ao desfrute de permisos e reducións de xornada por razóns de conciliación ou coidado de menores, familiares ou persoas dependentes, non repercutan negativamente na formación e na carreira docente e investigadora.

g) Promover a integración da perspectiva de xénero nas titulacións universitarias a través da revisión, efectuada polas propias institucións universitarias, de programas, contidos docentes, manuais e libros de estudo.

h) Implementar axudas, bolsas, programas ou premios para o fomento das vocacións femeninas nos estudos universitarios de ciencias, técnicos, enxeñería e matemáticas, e nas tecnoloxías da información e comunicación.

Artigo 55. *Universidades públicas de Galicia*

1. De conformidade coa legalidade vixente, as universidades públicas de Galicia garantirán o cumprimento do dereito á non discriminación por razón de xénero tanto directa como indirecta, e farán efectiva a igualdade de

oportunidades entre mulleres e homes na carreira docente e na investigadora, así como entre a totalidade do persoal ao seu servizo, e no alumnado.

2. A tales efectos, as universidades e os centros e institucións de investigación galegos deben:

a) Garantir o acceso á ensinanza universitaria e á investigación de mulleres con diversidade funcional e o fomento das novas tecnoloxías que faciliten a súa integración.

b) Garantir a participación equilibrada de mulleres e homes en todos os órganos colexiados e na toma de decisións, nas comisións de selección e avaliación e nos comités de persoas expertas.

c) Avanzar no deseño de métodos de avaliación da calidade científica e académica que incorporen a perspectiva de xénero e garantan a non discriminación por razón de sexo ou xénero.

d) Promover un uso dos tempos e da organización do traballo que facilite a conciliación e favoreza a corresponsabilidade de homes e mulleres, permitindo compatibilizar o exercicio da profesión académico-científica-tecnolóxica coas responsabilidades persoais e de coidado.

e) Garantir que as avaliacións de persoal docente e investigador teñan en conta a perspectiva de xénero e a non discriminación, directa ou indirecta, por razóns de sexo.

f) Garantir que nos procesos de selección e/ou avaliación da traxectoria académico-profesional, nos que se consideren intervalos temporais, resulten excluídos, sen impacto negativo para a persoa interesada, aqueles períodos de tempo dedicados ao desfrute de permisos de nacemento de fillo/a, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, risco durante o embarazo e/ou lactación natural e incapacidade temporal asociada

ao embarazo, parto ou lactación natural, ou por razóns de violencia de xénero ou calquera tipo de acoso no traballo.

g) Establecer criterios de acción positiva nas axudas á investigación, garantindo a calidade e a excelencia, nas convocatorias de axudas, de forma que se valore positivamente que os grupos estean liderados por mulleres, integrados por máis dun 40 % de mulleres, ou incorporen a perspectiva de xénero.

h) Dotarse de protocolos e establecer medidas de cooperación interinstitucional para a detección precoz da violencia de xénero e de apoio ante calquera das formas de violencia definidas na lexislación galega.

j) Potenciar a vocación científica e investigadora entre as mulleres.

k) Constituir, con estrutura propia e suficiente para o cumprimento dos seus fins, unha comisión, organismo ou unidade de igualdade de xénero.

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

1. A Administración autonómica desenvolverá medidas tendentes a garantir a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes evitando calquera discriminación ou penalización directa ou indirecta por razón de xénero en todos os procesos de avaliación e/ou selección do persoal investigador.

2. Para as convocatorias públicas de I+D+I nas que o criterio de avaliación comprenda a valoración dos méritos acadados durante un período concreto e limitado ou ao longo de toda a carreira investigadora, así como aquelas en que o criterio de avaliación estea baseado na consecución duns méritos mínimos computados durante o total da carreira investigadora ou durante un período limitado e concreto desta, a Administración autonómica considerará o tempo desfrutado de permisos de nacemento de fillo/a, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, risco durante o

embarazo e/ou lactación natural e incapacidade temporal asociada ao embarazo, parto ou lactación natural, ou por razóns de violencia de xénero ou calquera tipo de acoso no traballo, como período de inactividade investigadora compensable.

Nas bases das convocatorias de axudas, establecerase o factor corrector que en cada caso corresponda e que permita compensar os períodos de inactividade investigadora e garantir a igualdade de trato e oportunidades.

No caso de que nas bases da convocatoria non se faga a anterior especificación, o período de inactividade investigadora compensable será cuberto atendendo aos valores promedio do resto do período evaluado ou, de ser máis beneficioso, aos valores promedio do ano anterior a dita interrupción.

Sección 4ª

Educación non formal en materia de igualdade

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

A Escola Galega de Administración Pública e os demais órganos de formación do persoal ao servizo da Administración autonómica, convocarán periodicamente cursos sobre igualdade entre mulleres e homes e sobre violencia de xénero nos que, conforme as condicións e requisitos establecidos en cada convocatoria, poderán participar persoas alleas ao persoal da Administración Xeral e do Sector Público autonómico de Galicia, principalmente dirixidos aos colectivos de educación, servizos sociais, persoal sanitario, persoal da Administración de Xustiza e Forzas e Corpos de Seguridade.

Artigo 58. *Plans de formación*

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

CAPÍTULO V

Igualdade de xénero e medios de comunicación

Artigo 59. *Corporación de Radio e Televisión de Galicia*

A Corporación de Radio e Televisión de Galicia garantirá, sempre dentro do respecto á liberdade de expresión e información, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes en todos os eidos sociais e, para estes efectos, garantirase:

a) O aumento, cuantitativo e cualitativo, da visibilidade e da audibilidade das mulleres ata reflexar adecuadamente a súa presenza nos diversos ámbitos da vida, visibilidade e audibilidade que deben ser observadas, avaliadas e corrixidas, se é o caso, periódicamente.

b) A programación de campañas a prol da igualdade e da erradicación da violencia de xénero, e a colaboración na difusión das campañas institucionais.

c) O establecemento do principio de participación equilibrada entre mulleres e homes nos órganos internos de representación, de xestión e de consulta.

d) A adopción, mediante a autorregulación, de códigos de boas prácticas tendentes a transmitir o contido dos valores constitucionais sobre a igualdade entre homes e mulleres e a erradicación da violencia de xénero.

e) A utilización non sexista da linguaxe e/ou das imaxes, especialmente no ámbito da publicidade. Rexeitarase a difusión daqueles anuncios e cuñas publicitarias transmisoras de estereotipos de xénero.

f) O establecemento e o mantemento de programas realizados por e para mulleres, nos que se canalicen os seus intereses de xeito apropiado.

g) A institucionalización de contactos periódicos dos órganos de dirección coas asociacións e grupos de mulleres, coa finalidade de identificar os intereses reais das mulleres no ámbito da comunicación.

Artigo 60. *Contratación de contidos audiovisuais pola Corporación de Radio e Televisión de Galicia*

A Corporación de Radio e Televisión de Galicia esixirá, nos termos establecidos na lexislación que resulte aplicable, o cumprimento das garantías contempladas no artigo anterior ás empresas coas que se contraten contidos audiovisuais por medio de calquera contrato público ou privado.

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

A Xunta de Galicia garantirá, dentro dos termos expresados no artigo anterior, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación nos que participe ou aos que lles conceda subvencións ou axudas. A participación pública nos medios de comunicación ou, no seu caso, a efectividade da subvención, condicionarase en todo caso ao cumprimento daquela garantía.

Artigo 62. *Medios de comunicación privados*

A Xunta de Galicia promoverá a autorregulación entre os medios de comunicación privados, sempre dentro do respecto á liberdade de expresión

e información, cara a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes.

Artigo 63. *Formación en igualdade*

A consellería con competencias en materia de igualdade organizará actividades formativas dirixidas a profesionais da información coa finalidade de que adquiran os coñecementos e habilidades necesarios para que, no exercicio da súa profesión, transmitan unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes.

Artigo 64. *Publicidade institucional*

A Xunta de Galicia realizará de xeito periódico campañas de publicidade institucional para promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidados, a sensibilización contra a violencia de xénero e a erradicación de todas as formas de violencia de xénero.

Artigo 65. *Espazos electorais*

A Xunta de Galicia fomentará o debate electoral sobre as cuestións de xénero, a través do incremento nun dez por cento do tempo gratuíto de propaganda electoral, nos medios de comunicación da Corporación Radio e Televisión de Galicia concedido ás candidaturas ao Parlamento galego, se o destinan á explicación do seu programa sobre esas cuestións, sen prexuízo de que tamén podan abordarse no tempo ordinario de propaganda electoral.

O incremento do tempo gratuíto de propaganda electoral distribuirase, en todo caso, de acordo cos criterios establecidos na Lei 8/1985, do 13 de agosto, de eleccións ao Parlamento de Galicia.

Artigo 66. *Observatorio da Imaxe da Muller*

Aos efectos de facilitar o cumprimento das disposicións establecidas neste capítulo e no capítulo II, créase o Observatorio da Imaxe da Muller nos termos que se contemplan nesta lei e no seu desenvolvemento regulamentario.

CAPÍTULO VI

Igualdade de xénero nas políticas medioambientais e de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade

Artigo 67. *Políticas medioambientais*

A Xunta de Galicia, no exercicio da súas competencias, incorporará a perspectiva de xénero ás políticas medioambientais, mediante o desenvolvemento, entre outras posibles, das seguintes actuacións:

a) Introducir de xeito sistemático a perspectiva de xénero na definición, aplicación e supervisión de programas medioambientais de ámbito autonómico e local. A tales efectos, elaboraranse e tomaranse en conta estatísticas desglosadas por sexo e con indicadores de xénero, sempre que resulte pertinente, e informes sobre o impacto de xénero na xestión dos recursos naturais.

b) Introducir a perspectiva de xénero no exercicio das competencias autonómicas sobre avaliación ambiental dos plans, programas e proxectos que poidan ter efectos significativos sobre o medio ambiente, tendentes a acadar un elevado nivel de protección ambiental e promovendo un desenvolvemento sostible.

c) Formar ao persoal con competencias na xestión medioambiental para adquirir as capacidades e habilidades para introducir a perspectiva de xénero.

d) Realizar accións formativas e de difusión que promovan o acceso das mulleres a novos empregos de innovación ecolóxica e ás tecnoloxías emerxentes con baixo impacto ambiental, tanto no eido urbano como no rural.

e) Potenciar a conservación dos saberes tradicionais das mulleres sobre a explotación agraria sostible a través do fomento de emprego neses eidos.

f) Promover a participación das asociacións de mulleres na adopción de decisións no eido das políticas sobre recursos naturais.

Artigo 68. *Políticas de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade*

1. A Xunta de Galicia, no exercicio da súas competencias, incorporará a perspectiva de xénero ás políticas de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade, mediante o desenvolvemento, entre outras posibles, das seguintes actuacións:

a) Integrar o enfoque de xénero na planificación do modelo urbanístico e vivenda, na ordenación do territorio e no deseño de infraestruturas públicas, tendo en conta a dispersión xeográfica e os seus efectos na vida das mulleres.

b) Incorporar a perspectiva de xénero nos proxectos de mellora da mobilidade, co fin de facilitar os desprazamentos das mulleres como principais usuarias, nomeadamente das que residen en pequenos núcleos de poboación.

2. Na adopción das medidas ás que refire o apartado anterior, terase en conta a diversidade de situacións en que se atopan as mulleres, e as situacións de discriminación múltiple, en particular a das mulleres con discapacidade.

CAPÍTULO VII

Igualdade de xénero nas políticas de turismo

Artigo 69. *Políticas de turismo*

A Xunta de Galicia, a través do departamento competente, integrará a perspectiva de xénero nas políticas de turismo, considerando as aspiracións, necesidades e preocupacións de mulleres e homes e, para estes efectos, adoptaranse, entre outras posibles, as seguintes medidas:

a) Fomentar unha maior participación cidadá, en especial das mulleres, no deseño e execución de políticas e programas no ámbito do turismo galego.

b) Favorecer a creación e mantemento de ofertas turísticas socialmente cohesionadas e igualitarias a través da integración da perspectiva de xénero.

c) Obter información estatística desagregada por sexo e incorporar, cando sexa posible, indicadores relativos ás circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de responsabilidades parentais e familiares, en relación coas políticas de xestión e promoción do turismo galego.

d) Incentivar o emprego e o autoemprego feminino de calidade nos sectores vinculados ao turismo, con especial atención aos sectores emerxentes e ao turismo de natureza e nas zonas rurais e costeiras non urbanas.

CAPÍTULO VIII

Igualdade de xénero e dixitalización

Artigo 70. *Principios xerais da actuación pública*

A Xunta de Galicia promoverá o acceso de mulleres e de homes ás tecnoloxías da información e da comunicación, á sociedade da información e á dixitalización da economía en condicións de igualdade de trato e de oportunidades. Tamén promoverá contidos libres de ciberviolencia de xénero e contidos non sexistas para transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes.

Artigo 71. *A perspectiva de xénero nas políticas de dixitalización*

Todos os plans, programas e medidas da Administración xeral ou do Sector Público autonómico de Galicia relacionados coas tecnoloxías da información e da comunicación, coa sociedade da información e coa dixitalización da economía, deberán tomar en consideración, no seu proceso de elaboración, indicadores de detección da fenda dixital de xénero no ámbito de actuación do plan, programa ou medida, e, de detectarse a existencia dunha fenda nese ámbito, identificarán as barreiras de acceso, conectividade, ausencia de habilidades dixitais e calquera outra que afecte de xeito diferenciado ás mulleres, como paso necesario para implementar as medidas de solución axeitadas para eliminar as barreiras identificadas.

Artigo 72. *Emprego e traballo dixital con perspectiva de xénero*

En coordinación cos plans, programas e medidas da Administración xeral ou do Sector Público autonómico de Galicia relacionados coas tecnoloxías da información e da comunicación, coa sociedade da información e coa dixitalización da economía, a consellería con competencias en emprego e relacións laborais adoptará, entre outras, as seguintes medidas dirixidas ás traballadoras por conta propia ou allea:

a) Fomento da conciencia das mulleres sobre o poder das ferramentas dixitais para permitirlles adquirir habilidades como o deseño para a innovación, a orientación profesional e as habilidades no lugar de traballo, ao mesmo tempo que se promove o desenvolvemento do liderado.

b) Cota de reserva da metade das prazas a favor das mulleres en idade de traballar en todas as actividades de formación profesional para o emprego, públicas ou privadas subvencionadas, para formar en habilidades dixitais.

c) Fomento do traballo dixital de calidade e flexible para todas as mulleres, especialmente nas industrias de alta intensidade dixital, co obxectivo de que a participación destas nas transformacións dixitais no traballo por conta propia ou allea vaia parella á calidade do traballo.

d) Medidas de apoio económico ao emprendemento feminino en empresas dixitais, en particular nas start-up e nas empresas dixitais emerxentes.

e) Fomento da colaboración público-privado para pechar a fenda dixital de xénero a través de recomendacións, difusións de boas prácticas, creación de redes e, no seu caso, apoio económico mediante subvencións e axudas.

f) Potenciación da cultura da ciberseguridade nas empresas a través da formación do persoal e de investimentos nos controis tecnolóxicos, a fin de previr a ciberviolencia de xénero.

Artigo 73. *Contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e a comunicación*

As persoas con residencia en Galicia e os colectivos representados en Galicia que sexan vítimas directas de contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e da comunicación poden solicitar, a través

dos Centros de Información da Muller, asesoramento acerca dos seus dereitos e dos trámites a seguir para instar a retirada dos contidos ás empresas que operan a través de internet.

Artigo 74. *Accións xudiciais*

1. A Administración da Xunta de Galicia poderá exercer as accións xudiciais polos contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e da comunicación na forma e condicións establecidas pola lexislación procesal, inclusive, no seu caso, a acción popular, en especial naqueles supostos nos que que pola súa gravidade ou número de persoas afectadas revistan dunha especial transcendencia ou impacto social.

2. O exercicio da acción popular por parte da Administración da Xunta de Galicia, non se levará a cabo en caso de negativa expresa por parte das mulleres vítimas directas dos contidos sexistas ou de quen ostente a súa representación legal.

CAPÍTULO IX

Actividades culturais, artísticas, deportivas e de lecer

Artigo 75. *Creación cultural e artística*

1. A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de cultura, garantirá a aplicación transversal do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito da cultura e da creación e produción cultural, artística, e intelectual, mediante o desenvolvemento das seguintes actuacións:

a) Fortalecemento das accións de visibilización das cuestións de xénero nos fondos documentais e artísticos das institucións de Galicia.

b) Realización de análises e estudos da presenza e situación das mulleres no ámbito da cultura e da produción artística e intelectual.

2. A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de cultura, realizará accións de visibilización das aportacións das mulleres no eido literario, musical, cinematográfico, audiovisual e artístico.

Artigo 76. *Composición equilibrada do Consello da Cultura de Galicia*

O Consello da Cultura de Galicia deberá ter unha composición equilibrada de mulleres e homes. No caso de que os membros representativos non acaden unha representación equilibrada, a designación das persoas que teñan a condición de membros electivos farase do xeito necesario para obter o necesario equilibrio de ambos os dous sexos na representatividade do Consello.

Artigo 77. *Xurados para a concesión de distincións, premios ou bolsas e para a adquisición de fondos culturais ou artísticos*

1. Na composición dos xurados designados para a concesión de distincións, premios ou bolsas para actividades culturais, artísticas, deportivas ou de calquera outro tipo promovidas ou subvencionadas pola Administración xeral da Xunta de Galicia ou polo seu Sector Público, procurarase unha presenza equilibrada de mulleres e homes.

2. A mesma composición respectarase naqueles xurados designados para a decisión sobre a adquisición de fondos culturais e/ou artísticos.

Artigo 78. *Deporte*

1. A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de deporte, promoverá a igualdade entre mulleres e homes na

actividade deportiva. A administración autonómica competente en materia de deporte favorecerá a efectiva apertura de todas as disciplinas deportivas ás mulleres mediante medidas específicas a integrar nos programas de desenvolvemento do deporte, que inclúan as seguintes actuacións:

a) Creación e adaptación de infraestruturas e servizos para promover un acceso igualitario á práctica deportiva.

b) Fomento da implicación das e dos escolares e as súas familias en actividades que promovan a igualdade de xénero na práctica deportiva.

c) Desenvolvemento de accións de concienciación e doutras actividades para potenciar a participación das mulleres na práctica da actividade física e deportiva, especialmente en deportes profesionais.

2. Así mesmo, promoverá, a través de campañas de publicidade nos medios de comunicación públicos e privados, unha imaxe positiva das mulleres no deporte, diversificada e exenta de estereotipos ou prexuízos de xénero, e potenciará o pluralismo deportivo e os eventos nos que participen mulleres.

3. As federacións e asociacións deportivas de Galicia deberán establecer as medidas adecuadas para que os seus órganos colexiados acaden unha representación equilibrada de mulleres e homes.

Artigo 79. *Celebración de probas deportivas*

A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de deporte, promoverá a elaboración, en colaboración coas federacións e asociacións de Galicia, de protocolos de actuación para previr e erradicar as actitudes, condutas e manifestacións machistas e calquera discriminación por razón de sexo na celebración de probas deportivas.

Artigo 80. *Actividades de lecer*

A Administración xeral da Comunidade autónoma de Galicia e as entidades do Sector Público autonómico de Galicia coidarán, nas actividades multitudinarias, tanto en espazos abertos como en espazos pechados, que organice directamente ou mediante un terceiro no territorio de Galicia, que eses espazos sexan seguros e libres de violencia de xénero, e que a dotación de medios sexa suficiente e adecuada ás necesidades específicas das mulleres asistentes segundo as circunstancias concretas do evento, en particular a través de implementación de sendas e transportes seguros e a dispoñibilidade de servizos sanitarios adecuados.

CAPÍTULO X

Mulleres en situacións de discriminación múltiple

Artigo 81. *Mulleres con discapacidade*

1. A Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, garantirán a igualdade ao dereito de trato das mulleres e nenas con discapacidade. Así mesmo, fomentarán a igualdade de oportunidades en relación coas demais mulleres e cos homes, con ou sen discapacidade. Serán obxecto de especial tratamento as situacións de discriminación múltiple por mor de sexo e discapacidade, na consideración de que a confluencia de ambos factores de discriminación ten un efecto exponencial na situación de desigualdade.

2. En aplicación da transversalidade co doble enfoque de xénero e discapacidade enunciada no apartado anterior, a Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia implementarán, en particular, as seguintes medidas no exercicio de todas as súas competencias:

a) A información e difusión dos dereitos das mulleres e nenas con discapacidade para que poidan tomar as súas propias decisións. A tales efectos, nas campañas de información e difusión dos dereitos das persoas con discapacidade sempre se incorporará a mulleres con discapacidade que sirvan como efectivos modelos de mulleres autónomas e independentes.

b) Medidas para acadar unha maior concienciación na sociedade e nas familias sobre os dereitos das mulleres e das nenas con discapacidade.

c) Formación dos e das profesionais involucrados no doble enfoque de xénero en relación cos dereitos humanos das personas con discapacidade.

d) Participación de mulleres con discapacidade como consultoras, asesoras ou expertas ante os órganos competentes para a planificación, adopción de medidas, proxectos, programas e auditorías en materia de accesibilidade, para que os deseños de entornos, bens e servizos consideren as necesidades específicas da poboación femenina con discapacidade.

e) Promoción, nas organizacións representativas das persoas con discapacidade e as súas familias, dunha cultura organizacional e un programa de actividades que garantan a debida representación de mulleres e homes.

f) Consideración dos indicadores de sexo e discapacidade en todas as investigacións, enquisas e informes que se elaboren en materia de non discriminación e igualdade de trato e oportunidades das persoas con discapacidade, ou en relación coa igualdade ou a violencia de xénero.

g) Realización de actuacións tendentes a procurar que as mulleres e nenas con discapacidade necesitadas de apoio persoal para o acceso a un servizo público teñan a posibilidade de elixir unha persoa de apoio do seu mesmo sexo. Igualmente procurarase que as mulleres e as nenas xordas teñan a posibilidade de elixir entre intérpretes do seu mesmo sexo e, a tal

efecto, fomentarase a formación de intérpretes da lingua de signos de ambos sexos.

h) Fomento do enfoque de xénero entre as empresas fabricantes do deseño universal para que os bens de uso común por ambos sexos teñan, de ser oportuno, unha versión femenina. En particular, fomentarase a accesibilidade daqueles bens e servizos que den soporte á saúde sexual das mulleres con discapacidade e á súa maternidade, e esta consideración será tida en conta polos órganos de contratación do Servizo Galego de Saúde.

i) Consideración específica das situacións de discriminación múltiple por razón de sexo, discapacidade e calquera outra causa de discriminación, ou das situacións de vulnerabilidade particular de mulleres con discapacidade maiores, cabezas de familias monoparentais ou en risco de exclusión social.

Artigo 82. *Mulleres maiores*

1. A Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, garantirán o dereito das mulleres maiores á igualdade de trato. Así mesmo fomentarán a igualdade de oportunidades en relación coas demais mulleres ou cos homes. Serán obxecto de especial tratamento as situacións de discriminación múltiple por mor de sexo e idade maior, na consideración de que a confluencia de ambos factores de discriminación ten un efecto exponencial na situación de desigualdade.

2. A elaboración, deseño e aplicación das políticas públicas inspiraranse nun dobre enfoque de xénero e maior idade que, en particular, tomará en consideración:

a) A promoción e defensa dos dereitos humanos e libertades fundamentais da muller maior, e a eliminación das condutas, prácticas e prexuízos edadistas que afecten á dignidade e á integridade da muller maior.

b) A valorización da muller maior, o seu papel na sociedade e a súa contribución ao desenvolvemento da comunidade, en especial en zonas rurais e costeiras non urbanas.

c) O recoñecemento da independencia, protagonismo e autonomía da muller maior, e a promoción do seu benestar e coidado, a través da erradicación das barreiras específicas que lle afectan.

d) O acceso das mulleres maiores a recursos educativos en aras a erradicar a fenda dixital que sofren respecto ao resto da poboación.

e) A participación, integración e inclusión plena e efectiva da muller maior na sociedade, en aras a garantir a súa autorrealización persoal.

f) A solidaridade e fortalecemento da protección familiar e comunitaria.

3. O dobre enfoque de xénero e maior idade enunciado no apartado anterior, integrarase de xeito transversal no exercicio das competencias da administración autonómica de Galicia relacionadas co envellecemento activo e saudable, de acordo co previsto na lexislación en materia de impulso demográfico.

Artigo 83. *Protección das mulleres menores de idade*

A Xunta de Galicia, no exercicio das súas competencias sobre protección de menores, terá en conta a perspectiva de xénero coa finalidade de atender de xeito adecuado as aspiracións, necesidades e preocupacións diferenciadas das nenas con respecto aos nenos.

Artigo 84. *Mulleres con orientación homosexual ou bisexual e mulleres transexuais e transxénero*

A Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, tomarán en consideración a situación particular de desvantaxe na que se atopan as mulleres con orientación homosexual ou bisexual, e as mulleres transexuais e transxénero. A tal efecto colaborarán coas demais administracións públicas na loita contra a discriminación múltiple sexo/orientación sexual e sexo/identidade sexual, instarán ás organizacións sindicais e ás asociacións empresariais a previr tales situacións de discriminación múltiple, e colaborarán coas asociación e demais suxeitos privados a tal fin e, en particular, para erradicar a violencia lesbofóbica e a violencia contra as mulleres trans.

Artigo 85. *Mulleres de etnias minoritarias*

A Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, tomarán en consideración a situación particular de desvantaxe na que se atopan as mulleres xitanas e de etnias minoritarias, co fin de promover a súa inclusión económica, social e laboral sen que supoña asimilacionismo ou perda da identidade cultural.

Artigo 86. *Mulleres inmigrantes*

A perspectiva de xénero integrarase de xeito transversal no exercicio das competencias da administración autonómica de Galicia relacionadas co retorno e atracción de nova poboación, previstas na lexislación en materia de impulso demográfico.

Artigo 87. *Mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional*

No desenvolvemento de programas de acollida ás mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional teranse en conta as situacións de desigualdade por razón de sexo que sufriron no seu país de orixe.

Artigo 88. *Erradicación da pobreza e perspectiva de xénero*

As medidas adoptadas pola Xunta de Galicia para loitar contra a pobreza e a aporofobia deseñaranse e aplicaranse tendo en conta o importante impacto que a pobreza ten sobre as mulleres, en particular sobre as mulleres maiores.

Artigo 89. *Mulleres en situación de prostitución*

1. A Xunta de Galicia levará a cabo periódicamente campañas informativas e de sensibilización sobre a situación de explotación que poden sufrir as mulleres en situación de prostitución, con respecto á dignidade da muller.

2. A Xunta de Galicia reforzará os servizos sanitarios e sociais de cara a que sexan máis áxiles e efectivos na atención ás mulleres prostituídas.

Artigo 90. *Mulleres en situación de trata con fins de explotación sexual*

A Xunta de Galicia loitará contra o tráfico de mulleres, nenas e nenos con fins de explotación sexual no territorio da Comunidade autónoma de Galicia. Esa loita deberá realizarse a través dunha intervención integral que

permita a prevención, detección, atención e, se é o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual.

CAPÍTULO XI

Cláusulas de igualdade de xénero na contratación administrativa e no réxime autonómico de subvencións

Artigo 91. *Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico*

1. Dentro das esixencias establecidas no artigo 145 da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos del Sector Público, pola que se transpoñen ao ordeamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014, a Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, en todos os ámbitos das súas competencias, e a través dos órganos de contratación, cando utilicen unha pluralidade de criterios para a adxudicación dun contrato incluirán entre eles, sempre que estea vinculado ao obxecto do contrato, cando menos, un dos seguintes criterios:

a) eliminar as desigualdades entre o home e a muller no mercado de traballo e favorecer a aplicación de medidas, que non sexan de conciliación, que fomenten a igualdade entre mulleres e homes no traballo.

b) combater o paro que afecta ás mulleres.

2. Este criterio deberá valorarse, como mínimo, co 10 % da puntuación máxima que poida atribuírse ás ofertas, debendo motivarse no expediente a atribución dunha porcentaxe menor, que non deberá ser inferior ao 5 % da puntuación máxima.

3. Para a valoración deste criterio terase en conta a existencia na empresa dun plan de igualdade que conteña as medidas obxecto de valoración e que se aplique á execución do contrato. Para acreditar a existencia e o cumprimento dos plans de igualdade terase en conta, entre outros medios posibles, a existencia de certificados que acrediten estas cuestións, como a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

4. A puntuación máxima deste criterio desagregarase en función da calidade e intensidade das medidas que se recollan. A estos efectos, se ponderará o sector no que operan as empresas e o seu tamaño para evitar, en particular, situacións de desvantaxe das pequenas e medianas empresas.

Os criterios recollidos no apartado primeiro deste artigo poderanse establecer tamén como condición especial de execución, aos efectos de cumprir a obrigatoriedade imposta ao órgano contratante de incluír unha condición especial de execución de carácter social ou medioambiental segundo o artigo 202 da Lei de contratos do sector público.

Artigo 92. *Compatibilidade con outras cláusulas sobre criterios de igualdade para a adxudicación do contrato*

A aplicación dos criterios de adxudicación establecidos no artigo anterior poderase facer de xeito alternativo aos criterios establecidos no artigo 57 da Lei 5/2021, de 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia. No caso de aplicación de criterios de igualdade e de criterios de conciliación, a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade servirá para acreditar ambos criterios..

Artigo 93. *Cláusulas sobre criterios de valoración das ofertas*

Dentro das esixencias establecidas no artigo 147 da Lei 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos do Sector Público, pola que se transpoñen ao

ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014, a Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, en todos os ámbitos das súas competencias, e a través dos órganos de contratación, concederán a preferencia, en caso de desempate, que nesa norma se lle atribúe ás proposicións que inclúan medidas de carácter social ou laboral que favorezan a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a aquelas empresas que, ao vencemento do prazo de presentación das ofertas, estiveran en posesión da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

Artigo 94. *Cláusulas de igualdade no réxime autonómico de subvencións*

De conformidade co establecido no artigo 14 da Lei 9/2007, de 13 de xuño, de subvencións de Galicia, a Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, poderán incluir nas bases reguladoras das subvencións que concedan en exercicio das súas competencias:

a) O fomento da igualdade de xénero como obxecto da subvención, ben como obxecto principal, ou ben como obxecto accesorio ao principal;

b) A valoración das actuacións para a efectiva consecución da igualdade entre mulleres e homes realizadas ou comprometidas pola persoa física ou xurídica solicitante, como un dos criterios obxectivos de adxudicación da subvención e, no seu caso, ponderación dos mesmos. A estes efectos poderán contemplarse, entre outras, a existencia de plans de igualdade, a implantación de medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade, a responsabilidade social das empresas, ou a obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

CAPÍTULO XII

Garantías da igualdade no procedemento administrativo

Artigo 95. *Intervención de organizacións sindicais e asociacións legalmente constituidas*

Nos procedementos administrativos seguidos ante a Administración xeral ou ante unha entidade do Sector Público autonómico de Galicia, as organizacións sindicais e as asociacións legalmente constituidas cuxo fin primordial sexa a defensa da igualdade de mulleres e homes poden actuar en representación das persoas interesadas consonte o artigo 4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, sempre que o fagan coa súa autorización nos termos do artigo 5.

Artigo 96. *Resolución do procedemento*

De conformidade co establecido nos artigos 88.3 e 35.1.a) da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, serán motivados, con sucinta referencia de feitos e fundamentos de dereito, os actos administrativos desestimatorios dunha alegación da persoa interesada de discriminación por razón de sexo.

Artigo 97. *Non inclusión de trámites adicionais ou distintos*

As especialidades de procedemento contempladas neste capítulo nin supoñen nin se poden interpretar como esixencia de trámites adicionais ou distintos aos contemplados na Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

TÍTULO III

Igualdade de mulleres e homes no emprego e as relacións laborais

CAPÍTULO I

Transversalidade de xénero nas competencias de emprego e relacións laborais

Artigo 98. *Criterios de actuación nas competencias de emprego e relacións laborais*

En aplicación do principio de transversalidade da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, a Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia seguirán, no ámbito laboral, os criterios de actuación establecidos no artigo 22 e, en particular, buscarán:

a) Promocionar a igualdade de xénero nas políticas activas de emprego, tanto no relativo ao emprego por conta allea como ao autoemprego, así como integrar a igualdade de xénero na intermediación laboral.

b) Promocionar a igualdade de xénero na inserción laboral e na formación profesional para o emprego, mediante medidas de acción positiva, contidos de igualdade e medidas que faciliten a conciliación.

c) Integrar a igualdade de xénero no exercicio das competencias autonómicas en materia de prevención de riscos laborais, previndo e evitando as situacións de discriminación e desigualdade de xénero que supón aplicar ás mulleres traballadoras medidas de prevención de riscos laborais deseñadas para os homes traballadores, e aplicadas con ese sesgo.

d) Promocionar a igualdade de xénero nas relacións entre empresas e as persoas traballadoras, así como na organización e funcionamento das empresas.

e) Realizar actuacións especiais en materia de emprego e relacións laborais en sectores feminizados coa finalidade de posibilitar un traballo de calidade e de visibilizar e valorar os traballos femeninos informais.

f) Promover a igualdade de xénero na negociación colectiva.

g) Regular a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

Artigo 99. *Consellería responsable*

1. Correspondelle á consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais a aplicación transversal da igualdade no eido laboral, e o cumprimento dos criterios establecidos no artigo anterior, agás que se estableza o contrario en relación con algunha actuación concreta.

2. O exercicio desas competencias farase en coordinación co órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes.

CAPÍTULO II

Promoción do benestar laboral das mulleres

Sección 1ª

Medidas de benestar laboral

Artigo 100. *Medidas de benestar laboral das mulleres*

No exercicio das súas competencias, a consellería con competencias en materia de emprego, promoverá o benestar laboral das mulleres traballadoras por conta allea ou propia a través, en particular, das seguintes medidas:

a) Medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e de corresponsabilidade para un reparto equilibrado entre mulleres e homes das

responsabilidades laborales e de coidado dos fillos/as e das persoas dependentes.

b) Medidas de racionalización e flexibilización dos horarios de traballo e de valoración de postos de traballo e valoración igualitaria da estrutura salarial.

c) A implantación do teletraballo, en condicións de voluntariedade, das persoas traballadoras, sen que supoña merma ningunha dos dereitos laborais.

d) A vixilancia da implantación de plans de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector legalmente obrigadas, e a promoción da súa implantación naquelas empresas e entidades do terceiro sector non obrigadas legalmente, así como o fomento da responsabilidade social empresarial.

e) O fomento da calidade do emprego femenino mediante, entre outras medidas, da vixilancia do cumprimento das normas sobre condicións de emprego e de traballo, das normas sobre saúde laboral e prevención de riscos laborais, e da normativa sindical, en particular en sectores feminizados caracterizados pola precariedade laboral.

f) A formación das mulleres traballadoras en habilidades dixitais.

g) A formación en igualdade dos cargos directivos, mandos intermedios e persoas encargadas de recursos humanos en empresas e entidades do terceiro sector, así como da representación do persoal, organizacións sindicais e asociacións empresariais.

h) A utilización de publicidade institucional e de actuacións de sensibilización para difundir a intolerancia do acoso sexual ou do acoso por razón de sexo no traballo.

i) A consecución do benestar laboral das mulleres, e do organizacional en xeral, mediante accións de responsabilidade social.

j) A promoción do recoñecemento social do valor dos coidados e a potenciación do emprego digno de calidade nos traballos de coidado, incluidos os servizos de axuda no fogar.

k) A protección da saúde das mulleres no eido laboral.

Artigo 101. *Acceso aos recursos para o benestar laboral das mulleres*

A consellería con competencias en materia de emprego manterá accesible para a cidadanía o seu propio espazo web, con información e acceso a todos os recursos postos a disposición pola Administración autonómica para o benestar laboral das mulleres.

Sección 2ª

A promoción do benestar e da igualdade laboral

Artigo 102. *Medidas de fomento e apoio económico á conciliación e á racionalización e flexibilización dos horarios nas empresas e entidades do terceiro sector*

1. Coa finalidade de promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e para facilitar a corresponsabilidade das persoas traballadoras, a consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais poderá establecer axudas económicas, especialmente dirixidas para as pequenas e medianas empresas e entidades do terceiro sector que teñan domicilio social, ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando teñan contratado persoal na Comunidade Autónoma, para incentivar a adopción de acordos de flexibilidade e racionalización das xornadas ou dos horarios.

2. Sen prexuízo do previsto no artigo 18, como mecanismo de impulso para a consecución da corresponsabilidade, a conciliación da vida

laboral, persoal e familiar e a igualdade de oportunidades, a consellería competente en materia de emprego e relacións laborais desenvolverá accións de promoción da racionalización dos horarios e das xornadas de traballo que terán como obxectivo a mellora da calidade de vida das persoas traballadoras, a reducción da sinistralidade e a competitividade das empresas.

Artigo 103. *Medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo e o seu apoio económico*

1. A consellería competente en materia de emprego e relacións laborais impulsará a implementación de boas prácticas de igualdade de xénero no teletraballo en empresas privadas e entidades do terceiro sector, a través da elaboración de guías, de actividades de formación, de creación de redes para o intercambio de coñecementos e experiencias, e outras accións similares de difusión e sensibilización.

2. Aos efectos expostos, considéranse boas prácticas de igualdade de xénero no teletraballo, entre outras, as seguintes:

a) As medidas dirixidas a facilitar o acceso preferencial ao teletraballo das vítimas de violencia de xénero, sen límite temporal, das traballadoras embarazadas, en parto recente ou en lactación natural, mentres duren estas situacións e algún tempo posterior, e das persoas con necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

b) As medidas dirixidas a garantir que as persoas teletraballadoras teñen os mesmos dereitos de conciliación da vida personal, familiar e laboral que terían de estar realizando traballo presencial e de que os exercen en iguais condicións; en particular, o dereito á flexibilización e adaptación da xornada e das condicións de traballo por razóns de conciliación nos mesmos termos que de ser o traballo presencial.

c) Dispor dun protocolo específico de recoñecemento e aplicación do dereito á desconexión dixital nos mesmos termos que terían de ser o traballo presencial.

d) A consideración das características laborais do teletraballo na diagnose, implementación, aplicación, seguimento e avaliación dos plans e medidas que se adopten dirixidas a favorecer a igualdade de xénero e a conciliación.

e) As medidas concretas dirixidas a evitar que o teletraballo poida supoñer unha rémora para a promoción das mulleres teletraballadoras, para que poidan promocionar en igualdade de trato e oportunidades coas persoas traballadoras presenciais.

f) Consideración das particularidades do teletraballo na configuración e aplicación de medidas contra o acoso sexual e por razón de sexo, especialmente aquelas formas de violencia de xénero canalizadas a través das comunicacións telemáticas, tales como o ciberacoso ou o discurso de odio contra a muller.

g) A consideración da protección fronte á violencia de xénero que se poida producir no ámbito doméstico, no suposto de coincidir o lugar de traballo co domicilio no que se produce a violencia.

3. A consellería competente en materia de emprego e relacións laborais desenvolverá, no seu papel de Autoridade laboral e a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, actuacións dirixidas a vixiar o cumprimento da legalidade vixente na materia, no ámbito do teletraballo.

4. Coa finalidade de promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e para facilitar a corresponsabilidade das persoas traballadoras, a consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais poderá establecer axudas económicas, especialmente dirixidas para as pequenas e medianas empresas e entidades do terceiro sector que teñan

domicilio social, ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando teñan contratado persoal na Comunidade Autónoma, para incentivar a adopción de acordos de teletraballo e adquisición de elementos tecnolóxicos de soporte ao mesmo.

Artigo 104. *Obrigas das empresas e entidades beneficiarias das axudas.*

Polo que respecta ás axudas establecidas nos artigos anteriores, terá que constar o prazo no que debe desenvolverse a medida obxecto de axuda e contemplarase a obriga da beneficiaria de presentar un informe sobre a execución da mesma no prazo fixado para o seu desenvolvemento ou, de ser este superior a un ano, de presentar un informe anual ata finalizar a súa vixencia temporal, para os efectos da verificación da execución.

Artigo 105. *Implementación voluntaria de plans de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector*

1. A consellería competente en materia de emprego e relación laborais convocará anualmente axudas dirixidas a empresas e entidades do terceiro sector que teñan domicilio social, ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando teñan contratado persoal na Comunidade Autónoma e se atopen nalgún dos seguintes supostos:

a) Cando unha empresa, de forma voluntaria, proceda á elaboración e rexistro ou a implantación dun plan de igualdade nos termos esixidos para os plans legalmente obrigatorios. A estes efectos, enténdese voluntaria a implantación do plan cando a empresa o pactase coa representación legal das traballadoras e traballadores ou coas organizacións sindicais nos termos previstos na normativa de aplicación.

b) Cando unha entidade do terceiro sector proceda á elaboración e rexistro e/ou a implantación dun plan de igualdade nos termos esixidos para os plans legalmente obrigatorios.

2. Así mesmo, poderase incentivar a implantación de medidas previstas nos plans de igualdade nos supostos nos que supoñan unha redución significativa das desigualdades entre mulleres e homes en materia de infrarrepresentación feminina ou retribucións, ou noutras materias que poidan establecerse regulamentariamente.

3. As axudas poderán incluir subvencións para a contratación de persoal especializado destinado a asesorar na elaboración e execución dos plans de igualdade; a contratación poderá ser a tempo completo ou parcial, e sempre indefinida.

4. Nas bases reguladoras dos incentivos previstos neste artigo e nas das demais axudas contempladas neste capítulo, poderanse establecer límites, tanto mínimo como máximo, respecto do cadro de persoal co que deben contar as empresas e as entidades do terceiro sector para poder ser beneficiarias das correspondentes axudas.

5. En todo caso, terá que constar o prazo no que debe desenvolverse o plan de igualdade obxecto de axuda, así como contemplarse a obriga da beneficiaria de presentar un informe sobre a execución do dito plan ou da mellora no prazo determinado para o seu desenvolvemento ou, de ser este superior a un ano, de presentar un informe anual ata finalizar a súa vixencia temporal, para os efectos da verificación da execución do plan subvencionado.

Artigo 106. *Medidas de apoio económico para promover a valoración de postos de traballo e a valoración igualitaria da estructura salarial nas empresas e entidades do terceiro sector*

1. A consellería competente en materia de emprego e relación laborais poderá convocar axudas para as pequenas e medianas empresas e entidades do terceiro sector, que teñan domicilio social, ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando teñan contratado persoal na Comunidade Autónoma, para a implementación voluntaria de medidas concretas de promoción da igualdade, en especial as relativas á valoración de postos de traballo e á valoración igualitaria da estrutura salarial, segundo o establecido na normativa estatal vixente de aplicación.

2. En todo caso, terá que constar o prazo no que debe desenvolverse a medida obxecto de axuda e contemplarase a obriga da beneficiaria de presentar un informe sobre a execución da mesma no prazo fixado para o seu desenvolvemento ou, de ser este superior a un ano, de presentar un informe anual ata finalizar a súa vixencia temporal, para os efectos da verificación da execución.

Artigo 107. *Medidas de formación para promover a implantación de plans e medidas de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector*

1. A consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais organizará periódicamente cursos de formación coa finalidade de acreditar coñecementos de igualdade de xénero especializados no eido do traballo por conta allea, de nivel básico, intermedio ou superior. Os cursos poderán organizarse de xeito completo ou modular.

Os cursos de formación neste ámbito ofertaranse, segundo o nivel de coñecemento, coa seguinte duración mínima:

a) O curso básico de formación en igualdade terá unha carga docente mínima de 8 horas.

b) O curso intermedio de formación en igualdade terá unha carga docente mínima de 35 horas.

c) O curso superior de formación en igualdade terá unha carga docente mínima de 150 horas.

2. Os cursos estarán dirixidos especialmente a quen, dentro das empresas, entidades do terceiro sector ou dos axentes sociais, teña competencias para negociar plans ou medidas de igualdade de xénero, para quen estea encargado da súa aplicación ou forme parte da comisión paritaria de vixilancia do plan de igualdade e, en xeral, para quen teña competencias no eido da igualdade laboral dentro das empresas, entidades do terceiro sector ou das organizacións sindicais ou empresariais.

3. Mediante orde da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais, regularanse as titulacións e capacidades esixidas ao profesorado, os contidos formativos, e cantas cuestións sexan oportunas para a adecuada execución dos cursos.

Artigo 108. *Axentes de igualdade de trato e oportunidades*

1. A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais regulará, no ámbito da educación non formal en tanto non se regule como profesión, a acreditación para axentes de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes encargados de realizar asesoramento de xénero, por conta propia ou allea, dirixida á implementación de medidas e plans de igualdade en empresas, entidades do terceiro sector ou entidades de dereito público.

2. Para acadar a acreditación necesaria para ser axente de igualdade de trato e oportunidades, será necesario ter superado o curso intermedio de 35 horas ou o curso superior de 150 horas, previstos no artigo anterior, así como demostrar a experiencia laboral que se determine regulamentariamente.

Artigo 109. *Medidas de promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas*

As empresas públicas e as privadas con máis de 250 persoas empregadas, que estean domiciliadas en Galicia, deberán remitir á consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais información desagregada por sexo sobre a composición dos seus consellos de administración, aos efectos de que esta emita unha nota pública favorable no caso de que neles se respetase a composición equilibrada de mulleres e homes. Desta nota pública poderase facer uso publicitario durante tres anos a partir da súa emisión, agás no caso de producirse cambio de composición no consello de administración que altere a distribución dos sexos fora da porcentaxe establecida no artigo 16 da presente Lei.

Artigo 110. *Medidas e instrumentos para o seguimento e vixilancia do cumprimento da normativa sobre igualdade dos sexos no eido das relacións laborais e en particular da implementación de plans e medidas de igualdade*

A consellería competente en materia de emprego e relacións laborais, como Autoridade autonómica da Inspección de Traballo e Seguridade Social, de conformidade coa Lei 23/2015, de 21 de xullo, Ordeadora do Sistema de Inspección, e co establecido no respectivo convenio de colaboración, exercerá as seguintes funcións nas materias da súa competencia:

a) Impulsará e fará seguimento da actividade inspectora en relación co cumprimento efectivo das normas sobre igualdade dos sexos; en particular, impulsará e fará o seguimento da actividade inspectora ás empresas ou entidades do terceiro sector que teñan percibido axudas públicas autonómicas, para verificar a implantación dos plans ou das medidas e, de non se cumprir, acordará a revogación das axudas e o seu reintegro.

b) Promoverá a celebración de acordos e convenios entre o Organismo Estatal e a Comunidade autónoma en relación coa igualdade de xénero e integrará a perspectiva de xénero en todos os acordos e convenios celebrados entre éste e aquela.

c) Desagregará as actividades relacionadas coa igualdade de xénero na presentación das memorias de actividades da Inspección de Traballo e Seguridade Social na Comunidade Autónoma de Galicia.

d) Supervisará os resultados das actuacións inspectoras en relación coa igualdade de xénero que afecten a centros rexidos ou administrados pola Comunidade autónoma de Galicia.

e) Proporá a elaboración de plans e programas específicos de formación en igualdade de xénero do persoal con funcións inspectoras.

f) Proporá criterios técnicos e operativos da Inspección de Traballo e Seguridade Social en actividades laborais ou económicas feminizadas.

Artigo 111. *Medidas de sensibilización para promover a igualdade no emprego e para a erradicación da violencia de xénero no traballo*

Mediante a utilización de publicidade institucional, a consellería competente en materia de emprego e relacións laborais, realizará actuacións de sensibilización para difundir o dereito das traballadoras e dos traballadores a un trato digno e en igualdade de oportunidades, e sobre a non tolerancia do acoso sexual nin o acoso por razón de sexo no traballo.

Sección 3ª

A promoción do benestar e a responsabilidade social nas empresas

Artigo 112. *A responsabilidade social das empresas e entidades do terceiro sector en materia de igualdade*

1. As empresas e as entidades do terceiro sector poderán asumir voluntariamente accións en materia de responsabilidade social coa finalidade da consecución da igualdade real e efectiva entre as mulleres e os homes no seu medio social, a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais, medioambientais ou doutra índole, facendo súas as preocupacións sociais nesta materia e atendendo ás mesmas, tanto no desenvolvemento da súa actividade como nas relacións cos seus grupos de interese.

2. O establecido no apartado anterior supón a prosecución do interese colectivo das persoas que as integran así como do interese xeral, económico e social.

En particular, as empresas poderán asumir voluntariamente accións en materia de responsabilidade social para garantir a igualdade entre mulleres e homes.

3. Estas accións poden ser asumidas ben de xeito unilateral pola empresa ou entidade do terceiro sector, ou ben a través dun compromiso adquirido coa representación legal do seu persoal, cun organismo público, con asociacións de mulleres ou con organizacións non gubernamentais implicadas na igualdade de xénero.

Artigo 113. *Dimensión interna da responsabilidade social das empresas e entidades en materia de igualdade*

1. Dende unha perspectiva interna, as empresas e entidades do terceiro sector poderán asumir voluntariamente compromisos tendentes á procura do benestar, tanto dos seus membros, como das persoas traballadoras ao seu servizo, alén do establecido na normativa mercantil e laboral. A súa actuación, orientada á consecución da igualdade laboral, irá encamiñada á promoción da solidariedade interna, da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, da inserción das persoas con discapacidade e de persoas en risco de exclusión social, da xeración de emprego estable e de calidade e da conciliación da vida familiar e persoal.

2. En concreto, as accións en materia de responsabilidade social deberán dirixirse á consecución do benestar organizacional, orientado á consecución da igualdade laboral, entendido como o compromiso dos máximos responsables da empresa ou a entidade coa creación dunha contorna de traballo saudable e inclusiva para os seus membros, así como para as persoas traballadoras ao servizo da entidade, o que supón a asunción pola organización, non só do valor fundamental da igualdade, senón doutros como a integración, o liderado, ou a promoción, a atracción e a retención do talento e a sostenibilidade.

Deste xeito, as empresas e as entidades do terceiro sector galegas adoptarán as medidas que se consideren necesarias para alcanzar mellores cotas de solidariedade, competitividade e resiliencia fronte a factores externos que aseguren a súa estabilidade e crecemento.

Artigo 114. *Dimensión externa da responsabilidade social das empresas e entidades*

1. Dende unha perspectiva externa, as entidades pertencentes á economía social poderán desenvolver unha actuación que, en virtude do principio de solidariedade coa sociedade, denote o seu compromiso coas comunidades nas que se insiren, favorecendo así o desenvolvemento local e a cohesión social e territorial.

2. En particular, deberán facer súas as preocupacións medioambientais co propósito de despregar unha actuación susceptible de conxugar a competitividade coa sustentabilidade da súa actuación e o respecto do principio de igualdade de trato.

Artigo 115. *A vixilancia e control*

Malia a voluntariedade das accións de responsabilidade social en materia de igualdade das empresas, nos seguintes supostos estarán sometidas a determinadas medidas de vixilancia e control:

a) Cando as accións de responsabilidade social xurdan dun compromiso coa consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais, ou con calquera outro organismo público autónomico, estarase ao acordado para vixiar e controlar a execución da acción de responsabilidade social nos termos establecidos no instrumento no que se teña formalizado.

b) Cando as empresas ou as entidades do terceiro sector fixesen uso publicitario da implantación de accións voluntarias de responsabilidade social en materia de igualdade de xénero, a información subministrada deberá estar suxeita ás disposicións da Lei 34/1988, do 11 de novembro, xeral de publicidade. A consellería competente en materia de emprego e relacións laborais ou o órgano da Xunta de Galicia competente en materia de

igualdade entre mulleres e homes, poderán solicitar xudicialmente o cesamento da publicidade que infrinxa a lexislación vixente.

Artigo 116. *Axudas públicas para o fomento da Responsabilidade social empresarial en empresas e entidades do terceiro sector*

A consellería con competencias en materia de emprego e igualdade poderá promover a responsabilidade social empresarial, especialmente nas pequenas e medianas empresas e entidades do terceiro sector con domicilio social e centro de traballo en Galicia, mediante a convocatoria de axudas públicas para facilitar a implantación de sistemas de xestión da responsabilidade social empresarial mediante o financiamento parcial dos gastos orixinados para a obtención dunha certificación ou informe de verificación ou validación de códigos de conduta, normas ou estándares en materia de responsabilidade social empresarial, nos termos que se determinen nas bases reguladoras, nas que se terá en conta, en todo caso, o principio de igualdade.

Sección 4ª

Igualdade de xénero nas políticas de seguridade e saúde no traballo para a consecución do benestar laboral

Artigo 117. *Integración do principio de igualdade nas políticas autonómicas de seguridade e saúde laboral*

1. O exercicio das competencias autonómicas en materia de seguridade e saúde no traballo integrará activamente nos seus obxectivos e nas súas actuacións o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes coa finalidade de evitar que, polas súas diferenzas físicas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entrambos os

sexos. Teranse en conta os riscos físicos, os ergonómicos, os organizacionais, os psicosociais e aqueles que poidan afectar á saúde reprodutiva e a outras circunstancias que demanden unha especial prevención e protección na vida laboral da muller, sempre considerando á diversidade das persoas traballadoras.

2. Nas estratexias de seguridade e saúde laboral de ámbito autonómico e nos plans anuais de actuación do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, como órgano técnico encargado da execución e coordinación nesta materia, incluiranse as seguintes medidas:

a) Elaboración das estatísticas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais cos datos desagregados por sexo e realización da análise de xénero dos mesmos, tendo en conta o impacto da sinistralidade laboral en ambos sexos. Definición de indicadores que permitan un mellor coñecemento das diferenzas de homes e mulleres en relación coa exposición aos riscos e dos danos para a saúde.

b) Inclusión da perspectiva de xénero nos estudos de carácter multidisciplinar sobre os riscos e danos profesionais en distintas actividades laborais, co obxecto de coñecer as causas e afondar na adecuación das medidas preventivas.

c) Potenciar a investigación en saúde laboral, incorporando nos sistemas de información datos desagregados por sexo e, cando sexa posible, indicadores de xénero.

d) Análise dos riscos específicos e investigación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, especialmente en profesións e categorías profesionais feminizadas. Terase en conta a influencia do traballo doméstico, incluído o coidado das persoas, e as situacións de violencia de xénero.

e) Asesoramento técnico respecto á integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais e en materias afíns.

f) Deseño e difusión de campañas de sensibilización, así como de programas informativos e formativos en materia de saúde laboral e xestión preventiva dende unha perspectiva de xénero.

g) Promoción nas empresas do deseño de postos e a elección de equipos de traballo e equipos de protección individual baixo criterios de adecuación para o seu uso por mulleres e homes, coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde. Esta adecuación para o uso por mulleres esixirase aínda que o posto de traballo estea ocupado por homes.

h) Realización de actuacións de seguimento e control nos centros de traballo co obxecto de comprobar o cumprimento das obrigas na xestión preventiva con perspectiva de xénero, sen prexuízo da función inspectora que corresponde á Inspección de Traballo e Seguridade Social.

3. Estas medidas destinaranse especialmente ás pequenas e medianas empresas e estenderanse ás persoas traballadoras autónomas. De xeito prioritario actuarase nas actividades e sectores con alta presenza de mulleres traballadoras e dende unha concepción integral da seguridade e saúde laboral.

Artigo 118. *A Comisión para a integración da igualdade do Instituto de Seguridad e Saúde Laboral de Galicia*

A Comisión para a integración da igualdade configúrase como un órgano permanente do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, con carácter asesor nos aspectos relacionados coa integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais, e contará coa participación activa dos axentes sociais, asegurando unha especial atención ás especificidades dos sectores laborais feminizados.

Artigo 119. *Formación en prevención de riscos laborais e educación para a igualdade na promoción da saúde laboral*

1. En todos os contidos formativos en prevención de riscos laborais incorporaranse unidades didácticas sobre perspectiva de xénero e a súa integración nas políticas preventivas e de promoción da saúde, para contemplar as diferenzas existentes en relación cos riscos característicos e as necesidades de mulleres e homes.

2. Nos recursos públicos dedicados á promoción e difusión da cultura preventiva na sociedade galega, especialmente nos destinados a nenos e nenas e a xente moza, incluiranse contidos que promovan a igualdade e a perspectiva de xénero vinculada á seguridade laboral e á promoción da saúde.

Artigo 120. *Protección da saúde reprodutiva e da maternidade*

1. A consellería competente en materia de emprego impulsará actuacións para a sensibilización, información, asesoramento técnico e formación do empresariado e do persoal traballador co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente á saúde reprodutiva de traballadores e traballadoras, e ao embarazo, ao parto, puerperio e á lactación natural, ao abeiro do disposto nos artigos 25 e 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

2. Vixiaranse especialmente as condicións de traballo que poidan resultar nocivas, insalubres e/ou perigosas para as mulleres traballadoras durante os períodos de embarazo, puerperio e lactación natural e para o persoal traballador especialmente sensible, para adaptar, no caso necesario, a súa actividade laboral coa súa específica situación de saúde.

Sección 5ª

A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade

Artigo 121. *A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

1. A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade é un distintivo outorgado pola Xunta de Galicia para recoñecer a aquelas empresas ou entidades do terceiro sector que destaquen na aplicación das políticas de igualdade para a equiparación laboral entre mulleres e homes, co obxecto de mellorar a xestión dos recursos humanos maila sustentabilidade e calidade do emprego e da ocupación.

2. O recoñecemento da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade representarase mediante un logotipo e será obxecto de inscrición nun rexistro de natureza administrativa creado co dito fin na consellería con competencias en materia de emprego, e único para toda a Comunidade Autónoma de Galicia.

3. Regulamentariamente determinarase a denominación e imaxe da certificación, o contido e funcionamento do rexistro, os prazos, procedementos, requisitos, condicións e criterios para a súa concesión, a súa utilización, renovación, renuncia, suspensión e revogación, así como os dereitos e as facultades derivados da súa obtención.

Artigo 122. *Suxeitos lexitimados e requisitos para solicitar a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

Poderán optar á cualificación da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, para distinguir con ela os seus produtos ou os seus servizos, as empresas, sexan de capital privado ou sexan de capital público, e as entidades do terceiro sector que teñan o seu domicilio en Galicia ou que

teñan axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación aberta en Galicia, sempre e cando, asemade, teñan contratado persoal laboral en Galicia.

As empresas e as entidades ás que se refire o parágrafo anterior deberán cumprir, cando menos, os seguintes requisitos:

a) Contar con un plan de igualdade negociado e inscrito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos dependente da autoridade laboral, estatal ou autonómica, de acordo co establecido na lexislación laboral vixente.

b) Ter implantadas unha parte significativa das medidas recollidas no plan, no número ou na porcentaxe mínima que se estableza regulamentariamente.

c) Elaborar, unha vez que transcorra cando menos un ano dende a aprobación do plan de igualdade, un informe de seguimento e avaliación.

d) Acreditar, de ser o caso, a presenza de mulleres no consello de administración, segundo os termos e alcance que se establezan regulamentariamente.

Artigo 123. *Parámetros para a obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

1. Na determinación das condicións esixibles ás empresas e ás entidades do terceiro sector para a valoración das actuacións, servizos e medidas a favor da igualdade de oportunidade entre homes e mulleres de cara a obter a Certificación, teranse en conta aqueles parámetros que serven para evidenciar a cultura e o compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, vinculados ao seguinte:

a) As estratexias xerais de igualdade na empresa e nas entidades do terceiro sector, así como a integración da perspectiva de xénero na súa

xestión. Teranse en conta, entre outros aspectos, a comunicación, imaxe, publicidade e linguaxe non sexista; a formación en igualdade en todos os niveis; a integración da perspectiva de xénero na execución da prevención de riscos laborais; así como a responsabilidade social nos produtos e servizos.

b) O acceso ao emprego e á promoción profesional, o equilibrio da participación das mulleres e homes na organización e nos diferentes grupos e categorías profesionais.

c) Aspectos relativos ao emprego e ás condicións laborais, en particular, sobre a igualdade de remuneración por traballos de igual valor e sobre a ordenación do tempo de traballo, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a promoción da corresponsabilidade.

d) Medidas especificas e innovadoras referidas a áreas ou materias analizadas no diagnóstico de situación, aínda que non estean incluídas no seu contido mínimo segundo a normativa reguladora dos plans de igualdade, tales como a violencia de xénero, a protección da saúde, os beneficios sociais ou calquera outra que teña incidencia na consecución e mantemento da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

2. En todo caso, as medidas e actuacións obxecto de valoración deberán estar deseñadas con claridade e rigor, ademais de ser adecuadas ás carencias e disfuncións detectadas no diagnóstico de situación da empresa ou da entidade do terceiro sector. Asemade, deberán gardar a necesaria proporcionalidade e razonabilidade, atendendo tamén ao equilibro entre os obxectivos, os medios e os prazos establecidos para a súa implantación.

Artigo 124. *Procedemento de obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

1. O procedemento para a obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, iniciarase a instancia de parte, mediante a presentación da solicitude na sede electrónica da Xunta de Galicia.

2. Xunto coa solicitude achegarase o código de identificación da inscrición do plan de igualdade no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos, o diagnóstico de situación, o plan de igualdade negociado, o rexistro retributivo e o protocolo de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo. Así mesmo deberá presentarse, como mínimo, a documentación acreditativa da concorrencia dos requisitos e condicións necesarias para a obtención da Certificación, así como calquera outro documento que se estableza regulamentariamente.

3. A instrución do procedemento corresponderá ao centro directivo con competencias en materia de relacións laborais, a través da unidade administrativa de igualdade, a cal realizará os trámites e actuacións que estime pertinentes, e solicitará os informes que regulamentariamente se establezan.

Unha vez instruído o procedemento, e recibida a devandita información, remitiráselle copia do expediente ao órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, que emitirá informe preceptivo.

Logo da correspondente proposta, e á vista do informe emitido polo órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, a persoa titular da consellería competente en materia de emprego concederá a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade,

especificando na resolución os dereitos e as facultades inherentes á súa obtención.

Artigo 125. *Prohibicións de obtención e revogación da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

1. A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade non se lle concederá, en ningún caso, a unha empresa ou entidade do terceiro sector sancionada con carácter firme en vía administrativa, nos dous anos anteriores á presentación da solicitude por infracción grave, ou nos tres anos anteriores de tratarse dunha infracción moi grave, en materia de igualdade e non discriminación, ou por infracción moi grave en materia social, de acordo co disposto no Texto Refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, ou norma que o substitúa.

2. A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade será retirada en canto a empresa ou entidade do terceiro sector sexa sancionada con carácter firme en vía administrativa, por infracción grave ou moi grave en materia de igualdade e non discriminación, ou por infracción moi grave en materia social, de acordo co disposto no Texto Refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, ou norma que o substitúa.

3. Mentres a resolución en vía administrativa non sexa firme, suspenderase necesariamente o procedemento de concesión ou de renovación da Certificación e, de ser o caso, poderase acordar a suspensión dos dereitos e das facultades inherentes á Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

CAPÍTULO III

Promoción da igualdade de xénero nas políticas activas de emprego

Artigo 126. *Integración da perspectiva de xénero nas políticas activas de emprego*

1. De conformidade co Real Decreto Lexislativo 3/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Emprego, e co previsto nos artigos seguintes do presente capítulo, a consellería competente en materia de emprego desenvolverá regulamentariamente os plans, programas e medidas formativas, informativas, orientadoras e de fomento e promoción, que conforman as políticas activas de emprego, coa finalidade de que en Galicia se equipare a situación de mulleres e homes tanto no emprego por conta allea como por conta propia, e tanto en números absolutos como atendendo aos diversos sectores produtivos.

Artigo 127. *Fomento da contratación de mulleres en situación de especial desvantaxe*

1. De conformidade co artigo 30 do Real Decreto Lexislativo 3/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Emprego, as políticas activas de emprego valorarán as circunstancias das mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social para a súa consideración como colectivo prioritario.

2. En todo caso, consideraranse como colectivos prioritarios en relación coas mulleres, os seguintes:

a) As vítimas de violencia de xénero.

b) As mulleres que desexan abandonar a prostitución.

c) As mulleres con fillos ou fillas menores ou persoas dependentes exclusivamente ao seu cargo (familias monoparentais).

d) As mulleres cunha situación de paro de longa duración.

e) As que sexan desempregadas maiores de corenta e cinco anos.

f) As perceptoras do ingreso mínimo vital.

g) As mulleres con discapacidade.

h) As pertencentes a unha etnia minoritaria.

i) As liberadas de prisión.

j) As inmigrantes.

k) As mulleres novas na busca do primeiro emprego.

l) As transexuais ou transxénero.

m) As mulleres ex-toxicómanas.

3. No desenvolvemento regulamentario das medidas dirixidas ao fomento do emprego femenino por conta allea teranse en conta, de conformidade co Título V desta lei, de xeito preferente as traballadoras por conta allea ou propia do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro.

Artigo 128. *Fomento da contratación de mulleres en sectores con infrarrepresentación femenina*

1. A consellería competente en materia de emprego e relacións laborais fomentará, a través de accións formativas, informativas, orientadoras e de fomento e promoción, a contratación de mulleres en ámbitos laborais tradicionalmente ocupados por homes co fin de eliminar neles a infrarrepresentación laboral feminina. Entre esas medidas, incluiranse axudas económicas para a contratación por conta allea de mulleres.

2. Entenderase que hai infrarrepresentación cando exista unha diferenza porcentual de, polo menos, 20 puntos entre o número de mulleres e

o número de homes ocupados nunha rama de actividade, tendo en conta os datos publicados polo Instituto Galego de Estatística.

Artigo 129. *Fomento da mellora da calidade do emprego femenino por conta allea*

A consellería competente en materia de emprego fomentará, a través de accións formativas, informativas, orientadoras e de fomento e promoción, a mellora da calidade do emprego femenino a través, entre outras posibles, de axudas económicas para a conversión de contratos de traballo a tempo parcial, ocupados por mulleres, en contratos de traballo a tempo completo, así como para a conversión de contratos de traballo de duración determinada en contratos de traballo de duración indefinida. Tamén se potenciará a formación das traballadoras para a promoción profesional dentro da empresa, en particular coa adquisición de formación tecnolóxica.

Artigo 130. *Fomento do emprendemento feminino*

1. A consellería competente en materia de emprego incluirá, entre as actuacións programadas en relación coas políticas activas de emprego destinadas a promover a inserción laboral efectiva das mulleres, medidas xerais e específicas de acción positiva dirixidas á consecución da igualdade de oportunidades de ambos os sexos no emprego por conta propia.

2. As medidas xerais poderán abranguer os seguintes aspectos:

a) A potenciación do liderado empresarial femenino e dos valores femininos na dirección da organización empresarial e o seu funcionamento.

b) A formación para a creación de empresas e para a mellora da competitividade, en particular formación en aptitudes dixitais.

c) Axudas económicas para a creación de empresas e para a mellora da competitividade, en particular en relación con empresas dixitais.

d) Servizos de asesoramento e titoría para a creación de empresas e mellora da competitividade, en particular a través da reconversión á dixitalización.

e) O apoio á constitución de redes de mulleres emprendedoras.

f) A participación das empresas de titularidade femenina nas canles de promoción, de publicidade e de comercialización dos bens e servizos.

3. As medidas específicas poderán abranguer os seguintes aspectos:

a) Axudas ás persoas traballadoras autónomas para a contratación dunha persoa que as substitúa durante o permiso por nacemento de fillo/a, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural ou incapacidade temporal asociada ao embarazo ou como consecuencia do parto. A persoa substituta deberá ser, preferentemente, unha muller.

b) Subvencións da cotización á Seguridade Social das persoas traballadoras que se reincorporan tras esgotar a duración máxima do permiso por nacemento de fillo/a, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural ou incapacidade temporal asociada ao embarazo ou como consecuencia do parto.

c) Axudas para a cotización á Seguridade Social das mulleres que se dean de alta como traballadoras autónomas en concellos de escasa poboación.

d) Subvencións e axudas para a constitución de empresas en sectores de infrarrepresentación femenina aos que se refire o artigo 128 da presente lei.

4. No desenvolvemento regulamentario das medidas dirixidas ao fomento do empresariado feminino teranse en conta de xeito preferente ás mulleres emprendedoras con especiais dificultades de inserción laboral ou en

situacións marcadas pola desvantaxe social ás que se refire o artigo 127 desta lei, así como ás mulleres emprendedoras do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro, de conformidade co regulado no Título V desta lei.

Artigo 131. *O Plan galego de emprego feminino*

1. O Plan galego de emprego feminino é o documento no cal se explicitarán dun xeito sistemático, sinxelo e fácilmente comprensible todas as subvencións e axudas económicas vixentes en relación coas políticas de emprego, destinadas a promover a inserción laboral efectiva das mulleres.

2. O Plan galego de emprego femenino manterase constantemente actualizado e daráselle publicidade destacada no espazo web da consellería con competencias en materia de emprego.

Artigo 132. *Integración da igualdade na intermediación laboral*

1. No desempeño das funcións de intermediación laboral previstas lexislativamente, o Servizo Público de Emprego de Galicia e as axencias de colocación velarán pola efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego de mulleres e homes.

2. A Autoridade laboral vixiará a observancia dese principio nas actividades de selección de persoal e de prestamismo laboral, a través das actuacións autonómicas de incentivo, seguimento, control e sanción.

CAPÍTULO IV

Promoción da igualdade de xénero na formación profesional para o emprego

Artigo 133. *Integración da perspectiva de xénero na formación profesional para o emprego*

1. Dentro do marco da Lei orgánica 3/2022, de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional e o Real decreto lexislativo 3/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Emprego, a consellería competente en materia de emprego e relacións laborais integrará a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no desenvolvemento das súas competencias sobre formación profesional para o emprego tanto de persoas ocupadas como desempregadas, mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta, a erradicar a segregación profesional horizontal e vertical das mulleres, a eliminar a totalidade das desvantaxes que afecten ao colectivo das mulleres, e a considerar a situación particular de desvantaxe das mulleres en situación de discriminación múltiple.

2. En particular, poderanse establecer axudas, bolsas ou premios para o fomento das vocacións femeninas nos estudos de formación profesional para o emprego relacionados coas ciencias, a técnica, a enxeñería, as matemáticas, ou relativos ás tecnoloxías da información e da comunicación.

3. Asemade, facilitarase a formación das persoas traballadoras tras a súa reincorporación despois de períodos de abandono do traballo ou de redución de xornada, relacionados coa conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Artigo 134. *Medidas de acción positiva nas actividades de formación profesional para o emprego*

1. Cando a porcentaxe de mulleres empregadas por conta allea nun ámbito sectorial determinado non acade o 40% da contía total de persoas empregadas dentro da Comunidade autónoma de Galicia, as actividades de

formación para o emprego de persoas ocupadas por conta allea poderán convocarse cunha reserva do 50% de prazas para as mulleres. Só no caso de que estas non sexan ocupadas, as prazas acrecerán as dos candidatos varóns.

2. Procederase do mesmo xeito nas actividades formativas destinadas ao autoemprego e á creación de empresas e entidades do terceiro sector. Así mesmo, poderán convocarse exclusivamente para mulleres

Artigo 135. *Contidos obrigatorios nas actividades de formación para o emprego*

1. Na totalidade das actividades formativas de formación profesional para o emprego financiadas pola consellería competente en materia de emprego e relacións laborais introducirase un módulo formativo sobre igualdade entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, cunha duración de cinco horas nos cursos de duración menor ou igual a cincuenta horas, e de dez horas nos cursos de duración superior a cincuenta horas.

2. A consellería competente en materia de emprego subvencionará, nos termos establecidos regulamentariamente, coa contía íntegra dos custos salariais e das cotizacións por continxencias comúns, a contratación do persoal docente para os módulos de igualdade de mulleres e homes e de conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Este persoal estará acreditado nos termos establecidos regulamentariamente por dita consellería.

Artigo 136. *Medidas de conciliación nas actividades de formación para o emprego*

1. Os centros públicos que impartan actividades formativas de carácter profesional para o emprego procurarán que o alumnado dispoña, nas súas instalacións ou en instalacións concertadas dentro dunha área de cincocentos

metros do local onde se imparte a actividade, dun servizo de gardería con comedor e dunha sala de lactación, dirixidos á atención de menores de tres anos ou de persoas dependentes ao seu cargo.

2. No caso de centros privados acreditados para a formación, de cara á súa adaptación ás mesmas condicións que no caso dos centros públicos, a consellería competente en materia de emprego apoiará económicamente, nos termos que se establezan regulamentariamente, a aqueles centros que promovan a posta en marcha das condicións materiais e persoais necesarias para facilitar ao alumnado a atención e o coidado de menores de tres anos ou de persoas dependentes ao seu cargo.

3. Os centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar, na medida do posible, a localización do lugar onde se fosen realizar estas actividades e os seus horarios ás necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e formativa do alumnado ao que estean dirixidas.

4. As bolsas e axudas para persoas traballadoras desempregadas que participen en accións formativas de formación profesional para o emprego ofertadas pola consellería con competencias en emprego e relacións laborais poderán tomar en consideración as cargas familiares, en particular cando as solicite unha muller con familia numerosa, ou monoparental.

CAPÍTULO V

Medidas especiais en relación con sectores produtivos feminizados e con traballos feminizados non visibilizados nin valorados

Artigo 137. *Traballos de coidado*

1. A Administración xeral e o Sector Público de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, promoverán o recoñecemento social do valor dos traballos de coidado en todas as súas manifestacións, con especial

atención ao persoal facultativo, sanitario non facultativo e non sanitario do sistema público de saúde ou de centros sanitarios privados, ao persoal de servizos sociosanitarios e de atención a persoas dependentes, ao persoal das residencias de menores, da terceira idade e de persoas dependentes, e ao persoal de axuda no fogar.

2. A Administración xeral e o Sector Público de Galicia, no exercicio de todas as súas competencias, potenciarán un emprego digno e de calidade en todos os traballos de coidado, incidindo, entre outros aspectos, na profesionalización das personas traballadoras naqueles ámbitos nos que aínda existen traballos de coidado informais.

Artigo 138. *Servizos de axuda no fogar*

De conformidade co establecido no artigo 14 da Lei 9/2007, de 13 de xuño, de subvencións de Galicia, as subvencións concedidas aos concellos pola Xunta de Galicia co obxecto principal de sufragar servizos de axuda no fogar incluirán, como obxecto accesorio ou principal, o fomento da igualdade de xénero das persoas dedicadas á realización deses servizos e, a tal efecto, os concellos receptores da subvención deberán posibilitar, para que a subvención se conceda, as seguintes condicións de emprego e traballo, tanto se o servizo é xestionado directamente polo seu persoal como no caso de que sexa xestionado indirectamente mediante a contratación dunha empresa externa:

a) A contratación laboral do persoal de axuda no fogar con carácter indefinido cando as subvencións teñan carácter previsiblemente superior a seis meses, de xeito que a contratación temporal limitarase a aqueles outros casos en que sexa aplicable unha causa de temporalidade segundo a lexislación vixente.

b) Unha retribución mínima axustada ao establecido no convenio colectivo do sector de axuda no fogar que resultaría aplicable de ser prestado o servizo por unha empresa do sector, aínda que ese convenio non sexa aplicable, polo seu ámbito funcional, ao concello ou á empresa.

c) A existencia dun protocolo antiacoso que garanta a dignidade das persoas traballadoras fronte a situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, inclusive as situacións causadas polas persoas usuarias do servizo.

d) O cumprimento da normativa laboral xeral que resulte aplicable.

Artigo 139. *Sector turístico, hostalería e restauración*

As medidas de reactivación e promoción do sector turístico, hostalería e restauración programadas e aplicadas pola Xunta de Galicia, terán en conta o grao de feminización destes sectores ao obxecto de fomentar a formación profesional das mulleres, a súa contratación indefinida e a tempo completo e a promoción profesional das mulleres a postos de traballo e grupos de superior categoría.

Artigo 140. *Promoción da cualificación profesional de actividades feminizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional*

A consellería competente en materia de emprego, a través do órgano competente en materia de cualificacións e coa colaboración do órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, promoverá a revisión e a mellora da lista de cualificacións profesionais aplicando a perspectiva de xénero, promovendo, en particular e cando elo resulte oportuno, a inclusión como profesións das actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional. A tales efectos, o órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, a través da realización das enquisas e estudos que sexan oportunos, elaborará

unha listaxe de actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional, que elevará á persoa titular da consellería con competencias en materia de emprego.

Artigo 141. *Economía somerxida en actividades feminizadas*

A consellería competente en materia de emprego e relacións laborais desenvolverá, no seu papel de Autoridade laboral e a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, actuacións tendentes á detección e á erradicación de situacións de economía somerxida en actividades feminizadas, como o emprego doméstico e os servizos de atención no fogar.

CAPÍTULO VI

Promoción da igualdade de xénero na negociación colectiva

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

1. A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, adscrita orgánicamente ao Consello Galego de Relacións Laborais, é un órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade de xénero na negociación colectiva galega.

2. A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva terá as seguintes competencias:

a) O asesoramento sobre a redacción e a aplicación de cláusulas que promovan a igualdade entre mulleres e homes ou a eliminación de discriminacións directas ou indirectas por razón de xénero, asesoramento que lle poderá solicitar calquera asociación empresarial, empresa, organización sindical ou representación legal de traballadores e traballadoras

que, consonte a lexislación vixente, teñan lexitimación para negociar un convenio colectivo, calquera que sexa o seu ámbito de negociación.

b) A análise da totalidade dos convenios colectivos depositados na consellería competente en materia de emprego e relacións laborais para que, de ser o caso, esta informe sobre a existencia de cláusulas discriminatorias.

c) A organización, coordinada co órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, de actividades de formación en igualdade de xénero dirixidas a empresas, organizacións empresariais, representacións de traballadores e traballadoras e organizacións sindicais.

d) A elaboración, con ocasión dun proceso electoral nos ámbitos empresariais e da administración, de recomendacións xerais sobre o nivel axeitado de representación equilibrada de mulleres e homes, atendendo ao número de mulleres e de homes do censo electoral.

e) As competencias que lle sexan conferidas pola Xunta de Galicia, pola consellería competente en materia de emprego e relacións laborais ou, de ser o caso, polo órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, e as competencias que lle sexan conferidas a través do Acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade entre mulleres e homes.

Artigo 143. *Composición da Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva*

1. A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva estará integrada como segue:

a) A presidencia, que será desempeñada pola presidenta ou presidente do Consello Galego de Relacións Laborais, dotada de voto de calidade.

b) Tres persoas en representación das organizacións sindicais máis representativas, con implantación en Galicia.

c) Tres persoas en representación das organizacións empresariais máis representativas, con implantación en Galicia.

d) Tres persoas de recoñecido prestixio en materia de igualdade por razón de xénero, as cales actuarán con voz pero sen voto, que por proposta da presidencia da Comisión consultiva, oído o órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, serán designadas por decisión adoptada por consenso das demais persoas membros da propia Comisión.

2. En calquera caso, o 50 % do total de persoas compoñentes con dereito ao voto deberán pertencer ao sexo menos representado na poboación laboral activa en Galicia.

Artigo 144. *Regulamento da Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva*

A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva dotarase dun regulamento de organización e funcionamento, no cal constará o réxime de reunións, que terá, cando menos, unha periodicidade trimestral, así como o réxime de adopción de acordos.

Artigo 145. *O Acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de mulleres e homes*

1. O Consello Galego de Relacións Laborais, no exercicio das súas competencias, promoverá a convocatoria do órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, das asociacións empresariais e das organizacións sindicais máis representativas no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, co obxectivo de lograr, consonte ao disposto no número 3 do artigo 83 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, un

Acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre igualdade de mulleres e homes.

2. Conseguido o Acordo, o Consello Galego de Relacións Laborais, dentro do primeiro trimestre de cada ano natural, convocará ás referidas asociacións empresariais e ás organizacións sindicais máis representativas coa finalidade de mellorar o seu contido e adaptalo á situación laboral, así como de verificar a súa execución.

3. En calquera momento da negociación do acordo ou das súas posteriores revisións, poderase solicitar o asesoramento da Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, sen prexuízo de que, ademais, no Acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade entre mulleres e homes, se lle atribúan as competencias de interpretación e de aplicación características dunha comisión paritaria.

Artigo 146. *Códigos de boas prácticas*

O Consello Galego de Relacións Laborais poderá elaborar códigos orientativos de boas prácticas ou, se así o decide a presidencia, encargar a súa elaboración a persoas expertas na materia á cal se refira o código. Estas persoas poderán ser, se así o decide a presidencia do Consello, as persoas que son membros sen voto da Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva.

Artigo 147. *Control de legalidade dos convenios colectivos*

1. No exercicio das competencias de control de legalidade dos convenios colectivos establecidas no artigo 90 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, a consellería competente en materia de emprego e

relacións laborais solicitaralle un informe á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

2. A impugnación de oficio dos convenios colectivos que conteñan cláusulas discriminatorias ou que atenten contra a igualdade de trato e oportunidades será realizada pola consellería competente en materia de emprego e relacións laborais, segundo o establecido na lexislación vixente.

3. A consellería competente en materia de emprego e relacións laborais comunicaralle ao órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes toda actuación de oficio sobre impugnación dun convenio colectivo por vulneración da igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes, así como os resultados da actuación, consonte a lexislación vixente.

Artigo 148. *Fomento da composición equilibrada da representación legal de traballadores e traballadoras de Galicia*

1. A Xunta de Galicia fomentará, sen vulnerar a liberdade sindical, unha composición equilibrada entrambos os sexos na representación legal da totalidade do persoal funcionario, estatutario ou laboral ao seu servizo e na representación legal do persoal de empresas radicadas en Galicia.

2. Para estes efectos, e sen prexuízo doutras actuacións de sensibilización, a Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva poderá elaborar, con ocasión de calquera proceso electoral, recomendacións xerais sobre o nivel axeitado de representación equilibrada de mulleres e homes atendendo ao número de mulleres e de homes do censo de cada unidade electoral.

Artigo 149. *Composición equilibrada da participación institucional das organizacións sindicais e das asociacións empresariais*

Cada organización sindical ou asociación empresarial exercerá os seus dereitos de participación institucional en calquera organismo da Comunidade Autónoma de Galicia conforme criterios de equilibrio entrambos os sexos.

TÍTULO IV

Promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 150. *Promoción autonómica de medidas municipais de igualdade*

1. A Xunta de Galicia promoverá, no exercicio das súas competencias e a través da consellería en cada caso competente, que as entidades locais incorporen a perspectiva de xénero en todas as súas políticas, programas e accións administrativas, así como o uso dunha linguaxe e unha imaxe non sexistas.

2. A Xunta de Galicia colaborará, a través da consellería con competencias en materia de igualdade de xénero, coas entidades locais para, con pleno respecto a sua autonomía, garantizar a igualdade entre mulleres e homes en todo o territorio da Comunidade Autonóma.

3. En particular, a Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de igualdade de xénero fomentará, entre outras, as seguintes medidas:

a) O afianzamento da oferta de formación en materia de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero dirixida ao conxunto do persoal ao servizo da Administración local de Galicia.

b) A consolidación da Rede de Centros de Información á Muller da Comunidade Autónoma de Galicia para o fomento das políticas de igualdade no ámbito local.

c) A colaboración e coordinación coa administración local para o deseño e implantación de programas e medidas de conciliación e promoción da igualdade entre mulleres e homes.

d) A coordinación e colaboración coas entidades locais en materia de sensibilización, prevención e atención integral en materia de violencia de xénero.

e) A consolidación das Mesas de Coordinación Interinstitucional contra a violencia de xénero.

f) A implementación de plans municipais de igualdade, de programas de cidade segura e de bancos municipais de tempo nos termos previstos nesta lei.

g) A oferta de servizos de atención e acompañamento ás mulleres en situación de vulnerabilidade no ámbito local.

h) A oferta de servizos de atención e acompañamento ás mulleres en situación de vulnerabilidade a través da Rede de Centros de Información á Muller (CIM).

Artigo 151. *Colaboración municipal na execución dos plans e medidas de igualdade autonómicos*

1. As entidades locais colaborarán coa consellería competente, na execución dos plans e medidas de igualdade adoptadas pola Xunta de Galicia.

2. Os plans e medidas autonómicas sobre igualdade deseñaranse, en aras á súa eficacia, procurando a colaboración das entidades locais.

3. En especial, tomaranse en conta as especiais características dos concellos pouco poboados e/ou con núcleos moi dispersos, coa finalidade de que as medidas e plans autonómicos beneficien a toda a poboación.

CAPÍTULO II

Centros de Información ás Mulleres

Artigo 152. *Centros de información ás mulleres*

1. A Xunta de Galicia, dentro das súas competencias, promoverá a creación de recursos específicos de orientación, información e asesoramento en materia de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

2. En especial, a Xunta de Galicia apoiará a extensión da Rede de centros de información ás mulleres co obxectivo de garantir o acceso de todas as mulleres a unha intervención global que lles proporcione asesoramento xurídico, atención psicolóxica, orientación profesional e socio-laboral, así como calquera outra información encamiñada á consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

CAPÍTULO III

Plans municipais de igualdade

Artigo 153. *A Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local como inspiración dos plans municipais de igualdade*

Os plans municipais de igualdade estarán inspirados na Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local, promovida e aprobada polo Consello de Municipios e Rexións de Europa e seus asociados, e incluirán, en consonancia coa responsabilidade democrática dos concellos,

sobre a cal se sustenta esa Carta, os compromisos destes para favorecer a aplicación efectiva do dereito á igualdade de xénero.

CAPÍTULO IV

Programas municipais de cidade segura

Artigo 154. *Finalidade dos programas municipais de cidade segura*

1. Os programas municipais de cidade segura teñen por finalidade crear espazos urbanos libres de violencia e acoso sexual e por razón de sexo para facilitar a súa utilización en igualdade polas mulleres e polos homes.

2. Para o deseño e execución destes programas, tomaranse en consideración as necesidades especiais das familias con fillos e fillas menores, das mulleres con movilidade reducida e das mulleres maiores.

3. Os programas municipais de cidade segura poderán ser elaborados por un concello ou por varios concellos coordinados para iso, ou a través dos órganos dunha área metropolitana, dunha mancomunidade de municipios ou dun consorcio local constituído polos concellos implicados.

4. Os programas municipais de cidade segura estarán suxeitos a permanente revisión en aras a acadar un maior alcance e unha mellor eficacia.

5. Fomentarase a creación de Mesas de Coordinación Interistitucional de cidade segura.

Artigo 155. *Contido dos programas municipais de cidade segura*

As medidas incluidas nos programas municipais de cidade segura deberán axustarse as circunstancias de cada núcleo urbano e das súas zonas e barrios, e poderán incluir, entre outras medidas posibles, as seguintes:

a) Medidas tendentes a implementar sendas seguras frente a agresións e atropelos entre as estacións de autobuses e de trens, as paradas de vehículos de transporte urbano, os barrios residenciais e as zonas de actividade laboral, docente, comercial ou lúdica. Estas sendas seguras deberán cumprir condicións de calidade, limpeza e iluminación nocturna.

b) Medidas tendentes a garantir a seguridade das paradas de vehículos de transporte urbano e, entre elas, a posibilitar as paradas a discreción da persoa usuaria, en especial pola noite, para facilitar o acceso á súa vivenda.

c) Medidas tendentes a asegurar a localización e o deseño dos edificios de uso público e o seu entorno inmediato con criterios de seguridade, coa finalidade de promover a súa utilización efectiva por toda a cidadanía.

d) Medidas tendentes a manter os espacios adicados aos xogos da infancia e á sociabilidade de persoas maiores, en condicións de accesibilidade, calidade, seguridade, limpeza e proximidade coas vivendas.

e) Medidas tendentes a potenciar unha sinalización urbana clara, precisa e ben situada, en condicións de uniformidade dentro da poboación e sen camuflar pola paisaxe, para poder coñecer onde se está e a onde se vai,

f) Medidas tendentes a incrementar a seguridade daquelas zonas urbanas nas que se denuncien situacións de acoso na rúa, en especial de noite.

g) Medidas tendentes a mellorar as infraestruturas urbanas coa finalidade de evitar espazos pouco visibles e, de non ser posible evitalos, incrementar a iluminación, eliminar escondites, colocar cámaras, sinalizar camiños alternativos, ou calquera outra medida que aumente a visibilidade.

CAPÍTULO V

Bancos municipais de tempo

Artigo 156. *Finalidade dos bancos municipais de tempo*

Os bancos municipais de tempo son elementos de apoio á conciliación xestionados por un concello e articulados sobre un sistema de intercambio destinado a subministrar servizos e/ou coñecementos, entre persoas do entorno, e cuxa medida de transacción son as horas de tempo.

Artigo 157. *Organización dos bancos municipais de tempo*

1. Aos efectos de constituir un banco de tempo, o concello xestionará unha base de datos de persoas demandantes da realización de labores domésticos concretos, en especial daqueles que esixan desprazamentos, como a realización da compra diaria ou xestións de índole administrativa, de labores de coidado ou de mera compaña de menores de idade e persoas dependentes. Na base de datos reflectiranse os datos persoais das persoas demandantes de tempo e as súas necesidades de tempo.

2. Aos mesmos efectos, o concello xestionará unha base de datos na que, de maneira voluntaria, poderán inscribirse as persoas que, no termo municipal ou noutro termo veciño, teñan unha dispoñibilidade para realizar algunha das labores enumeradas no apartado anterior. Na base de datos reflectiranse os datos persoais da persoa voluntaria, a súa cualificación e/ou experiencia e a súa dispoñibilidade horaria.

3. As persoas demandantes de tempo e as persoas voluntarias deberán estar empadroadas no mesmo concello ou nun concello limítrofe.

4. Os labores prestados a través dos bancos de tempo non poderán, en ningún caso, constituír o obxecto propio dun contrato de traballo.

As persoas voluntarias terán os dereitos e os deberes previstos na normativa vixente sobre voluntariado social.

Artigo 158. *Funcionamento dos bancos municipais de tempo*

1. A partir dos datos da base de datos de persoas voluntarias e dos datos da base de datos de persoas demandantes de labores comunitarios, o banco de tempo ofertaralles a aquelas os labores demandados para os que se ofrecesen e estean capacitadas, poñéndoas en contacto con estas para alcanzar a recíproca aceptación.

2. As persoas que se inscriban como demandantes de labores comunitarios poderán, pola súa vez, inscribirse como voluntarias, caso en que se procurará conectar as persoas que teñan dispoñibilidades e necesidades de tempo que sexan complementarias, coa finalidade de poñelas en contacto e de favorecer o intercambio mutuo de tempo.

TÍTULO V

Estatuto das mulleres rurais e do mar

Artigo 159. *Os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural e do mar*

1. A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, todas as medidas apropiadas tendentes a contribuir de manera efectiva á igualdade de oportunidades, e conducentes a eliminar a discriminación das mulleres na actividade agraria, pesqueira e agroalimentaria de Galicia, promovendo o seu empoderamento e a participación activa no desenvolvemento económico, social, político e cultural do medio rural e do mar.

2. A Xunta de Galicia velará en particular porque as mulleres rurais e do mar disfruten de xeito efectivo dos seguintes dereitos sen que, en ningún caso, poidan prevalecer desigualdades por razón de sexo ou pola ruralidade-mar:

a) A participar, en condicións de igualdade e de maneira efectiva, na formulación e execución dos plans de desenvolvemento rural e do mar.

b) A acceder en condicións de igualdade ao máis alto grao de saúde física e mental e, en particular, a centros de atención socio-sanitaria, información, consellos e servizos de planificación familiar axeitados.

c) A acollerse directamente aos programas de seguridade social.

d) A acceder á formación e educación regrada e non regrada, formal ou informal, incluidos os cursos de alfabetización funcional, así como a todos os servicios comunitarios e de divulgación, a fin de aumentar as súas competencias técnicas e dixitais.

e) A organizar grupos de autoaxuda, e constituir asociacións e cooperativas a fin de acceder en condicións de igualdade ás oportunidades económicas mediante o emprego por conta propia ou por conta allea.

f) A participar en todas as actividades comunitarias.

g) A acceder en condicións de igualdade aos servizos financeiros, aos créditos e préstamos destinados ao sector primario, aos servizos de comercialización e ás tecnoloxías apropiadas para o acceso aos mesmos.

h) A acceder en condiciones de igualdade á terra, á utilización e xestión dos recursos naturais, e a obter un trato igual ou prioritario nas reformas agrarias e nos plans de loita contra o despoboamento.

i) A Acceder a un emprego digno, estable e de calidade, gozar da igualdade de remuneración e acceder ás prestacións sociais, así como a calquera actividade xeradora de ingresos.

j) A estar protexidas de todas as formas de violencia.

3. Na expresión mulleres rurais e do mar, ou mulleres en zonas rurais e pesqueiras, incluiranse:

a) todas as mulleres dedicadas á agricultura, á gandería, á silvicultura, á caza, e demáis actividades do sector agrario, ás actividades artesanais relacionadas e ás industrias de primeira transformación agraria, ou as que obteñan, cando menos, un 25% da súa renda destas actividades e dediquen, polo menos, un 25% do seu tempo de traballo ás mesmas.

b) todas as mulleres dedicadas de forma profesional á extracción de recursos pesqueiros, actividades de marisqueo e acuicultura, que exploten ou posúan una empresa dedicada a unha actividade vinculada a calquera das fases das cadeas de produción, transformación, comercialización, distribución e comercio polo miúdo de productos da pesca e da acuicultura, así como as contratadas ou representantes en organizacións pesqueiras, e redeiras e, en xeral, calquera actividade profesional vinculada ao sector marítimo-pesqueiro, ou as que obteñan, cando menos, un 25% da súa renda destas actividades e dediquen, polo menos, un 25% do seu tempo de traballo ás mesmas.

Artigo 160. *Integración da perspectiva de xénero nas políticas rurais e do mar*

En aplicación do principio de transversalidade da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, a Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia terán en conta no deseño e execución de todas a súas políticas sobre medio rural e do mar, os criterios de actuación establecidos no artigo 22 e, en particular, estarán orientados, neses eidos, aos aspectos seguintes:

a) Promover o acceso ao emprego das mulleres nas explotacións agrarias, na actividade agroindustrial e nas actividades profesionais do mar,

e fomentar o autoemprego e o emprendemento femenino cara a reducir as taxas de paro e aumentar a ocupación femenina nos sectores agrario e do mar.

b) Profesionalizar a actividade laboral das mulleres a través da mellora da súa formación, capacitación e do apoio ao desenvolvemento da súa carreira profesional.

c) Incentivar a cotitularidade das explotacións agrarias e empresas agroalimentarias e pesqueiras.

d) Promover a corresponsabilidade e medidas de conciliación para mulleres e homes nas zonas rurais e do mar.

e) Garantir a seguridade e saúde no traballo das mulleres rurais e do mar.

f) Visibilizar e recoñecer o papel que as mulleres veñen desenvolvendo na actividade agraria, agroalimentaria e pesqueira.

g) Fomentar a integración das mulleres na dirección das explotacións agrarias, empresas agroalimentarias e pesqueiras, grupos de desenvolvemento rural e pesqueiro, sociedades cooperativas, organizacións de produtores interprofesionais, consellos reguladores e demáis órganos de xestión de signos distintivos e marcas de calidade diferenciada.

Artigo 161. *Visibilización das mulleres rurais e do mar*

1. Coa finalidad de visibilizar a realidade das mulleres rurais e do mar, e de recoñecer a súa achega aos sectores agrario e marítimo-pesqueiro, as estatísticas, estudos e investigacións que teñan unha eventual repercusión en cuestións de xénero realizadas polas consellerias competentes en materia agraria e pesqueira desagregarán os datos en atención ao sexo, de conformidade co artigo 29 desta lei. A estes efectos, as definicións estatísticas facilitarán a análise dos datos con perspectiva de xénero para

poder así coñecer as diferenzas existentes nos valores, situacións, roles, preocupacións, necesidades, condicións e aspiracións das mulleres e dos homes nas zonas rurais e pesqueiras, con especial atención ás circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de responsabilidades parentais e familiares.

2. As consellerías competentes en materia agraria e pesqueira habilitarán un espazo na sua páxina web oficial no que se publicarán:

a) As estatísticas, estudos e investigacións aos que se refire o apartado 1 deste artigo, ou un enlace directo ao lugar onde os mesmos estean dispoñibles.

b) As recomendacións e boas prácticas en materia de igualdade entre mulleres e homes que, no seu caso, se recollan nos estudos e investigacións.

c) As análises que as consellerías fagan, con perspectiva de xénero, das estatísticas, estudos e investigacións aos que se refiere o apartado 1 deste artigo.

d) Anualmente, un informe que recolla as principais estatísticas, estudos e investigacións respecto ás mulleres nas zonas rurais e costeiras non urbanas.

3. As estatísticas, estudos e investigacións aos que se refire o apartado 1 deste artigo, as recomendacións e boas prácticas que no seu caso conteñan, e as análises que as mesmas consellerías fagan, serán tidos en conta na formulación e execución dos plans de desenvolvemento rural e do mar e, en xeral, nas políticas agrarias e do mar das consellerías con competencias na materia, ou de calquera outra consellería cando, no exercicio das súas competencias propias, teñan repercusión nas mulleres de zonas rurais ou pesqueiras.

Artigo 162. *Participación das mulleres nos plans de desenvolvemento rural e pesqueiros*

1. Na formulación e execución de todos os plans de desenvolvemento rural e pesqueiros, nos seus distintos niveis, garantirase a participación das asociacións de mulleres rurais e do mar legalmente constituidas, a cuxo efecto, as consellerías con competencias en materia agraria e pesqueira, informaranas e convocaranas ás reunións, en plano de igualdade, cos demáis axentes sociais do eido rural e do mar.

2. Na composición do Consello Asesor da Axencia Galega de Desenvolvemento Rural, e do Consello Galego da Pesca garantirase, cando menos, duas representantes elixidas, respectivamente, polas asociacións de mulleres rurais e do mar legalmente constituidas.

Artigo 163. *Participación das mulleres en organizacións agrarias e marítimo- pesqueiras e criterios preferentes para as axudas*

1. As consellerías competentes en materia agraria, agroalimentaria, de desenvolvemento rural e pesqueiro promoverán que nos órganos de dirección das asociaciones e organizacións profesionais, empresariais, sindicais ou doutra índole que desenvolvan a súa actividade nos ámbitos deste título, exista unha presenza, como mínimo, equilibrada de mulleres, segundo a definición do artigo 16.

2. As mulleres que sexan titulares ou cotitulares de explotacións agrarias, buques, instalacións, empresas pesqueiras, marisqueiras e acuícolas, ou negocios e entidades que promovan o emprego feminino ou traballen pola igualdade de oportunidades, que realicen o vaian realizar unha actividade agraria, agroindustrial ou pesqueira, terán a consideración de preferentes, para a obtención de axudas, subvencións e demais medidas de apoio aos sectores citados, sempre e cando sexa compatible coa normativa

europea e cumpran as condicións e requisitos que se establezan na normativa reguladora das mesmas.

3. Para dar cumprimento ao anterior, nas normas reguladoras das axudas e subvencións, dos ámbitos agrario, agroalimentario e pesqueiro que sexan pertinentes ao xénero, priorizaranse as solicitudes cuxa titularidade sexa:

a) dunha muller

b) dunha titularidade compartida

c) dunha persoa xurídica na que a porcentaxe ou as participacións sociais en mans de mulleres sexan, como mínimo, do 50%, caso de ser dúas as persoas asociadas ou, como mínimo, equilibrada, segundo a definición do artigo 16, nos demais casos.

4. Así mesmo, nas normas reguladoras de axudas e subvencións do ámbito agrario, agroalimentario e pesqueiro nas que, pola súa natureza, está xustificada a incorporación de cláusulas de igualdade, poderán introducirse actuacións ou condicións de obrigado cumprimento, dirixidas á consecución efectiva da igualdade de xénero por parte das persoas ou entidades solicitantes.

5. Os proxectos de investigación ou estudos financiados polas consellerías do eido rural e do mar, incluirán a perspectiva de xénero, na medida en que esta sexa pertinente de acordo co seu obxecto.

6. En canto á participación das mulleres en órganos de xestión e dirección das cooperativas rurais, estarase ao establecido nos artigos 43.4, 44.1 e 56.2 da Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.

Artigo 164. *Empoderamento das mulleres rurais e do mar*

A Xunta de Galicia, a través das consellerías con competencias en materia agraria e do mar e, no seu caso, coa colaboración do órgano

competente en materia de igualdade, fomentará a participación das mulleres rurais e do mar na toma de decisións e na vida pública das comunidades e, en concreto:

a) Realizará campañas de sensibilización e impulsará encontros, foros e talleres de formación que promovan accións que visibilicen o labor das mulleres no ámbito rural e pesqueiro e avancen no seu empoderamento.

b) Porá en valor a mulleres referentes nos sectores rurais e do mar para fomentar a ruptura de estereotipos de xénero e a autorrealización das persoas.

c) Adoptará as medidas necesarias para que as asociacións de mulleres agrarias e do mar formen parte da interlocución e participación social.

d) Incorporará nos convenios asinados en materia agraria e do mar un compromiso de fomento da participación das mulleres tanto no ámbito de actuación das entidades asinantes como nos seus órganos de decisión.

e) Adoptará as medidas necesarias para que nas conferencias, foros de debate, xornadas, seminarios ou semellantes nos que interveñan as consellerías con competencias en medio rural e/ou mar, exista unha representación equilibrada de homes e mulleres entre as persoas intervintes, relatores e asistentes.

Artigo 165. *Fomento da capacitación dixital das mulleres rurais e costeiras non urbanas*

Na formulación e execución de medidas dirixidas á dixitalización da economía nos eidos rural e pesqueiro, as consellerías con competencias en medio rural e mar e todas as demáis competentes, tomarán en consideración a situación de desvantaxe particular na que se atopan as mulleres das zonas rurais e costeiras non urbanas. A estes efectos, adoptaranse medidas para fomentar a súa alfabetización, capacitación e innovación dixital, e o acceso

das mulleres rurais e do mar ao uso de tecnoloxías da información e da comunicación.

Artigo 166. *Políticas de emprego agrario e pesqueiro*

1. Na totalidade das políticas desenvoltas pola consellería con competencias en materia de emprego, teráse en conta de xeito prioritario a situación das mulleres do medio rural e das mulleres do sector marítimo-pesqueiro, aplicando un dobre enfoque de xénero e ruralidade-mar para que o dereito ao emprego das mulleres rurais e do mar sexa efectivo nos mesmos termos que para as demais mulleres e para os homes, traballen ou non en zonas rurais ou pesqueiras.

2. En particular e para eses fins, a consellería con competencias en materia de emprego adoptará, entre outras posibles, as seguintes medidas:

a) Implantar políticas activas de emprego destinadas a unha efectiva inserción laboral de mulleres rurais ou do sector marítimo-pesqueiro, tanto se son traballadoras por conta allea como se son traballadoras por conta propia.

b) Fomentar o emprendemento das mulleres rurais e do mar no eido da economía dixital a través de axudas á dixitalización das explotacións agrarias e empresas agroalimentarias e pesqueiras, coa finalidade de mellorar a produción ou de promocionar os produtos e servizos.

c) Adaptar programas de formación continua, e de teleformación, para facilitar a conciliación da vida persoal e familiar de mulleres e homes.

d) Promover boas prácticas na xestión do tempo de traballo.

e) Impartir formación específica en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral específicamente enfocados con perspectiva de xénero.

f) Asesorar para a implementación de plans de igualdade naquelas empresas que, pola súa plantilla, non esteán legalmente obrigadas a elo.

g) Impulsar a realización de auditorías de xénero nas empresas agrarias, de primeira transformación agraria e do sector marítimo-pesqueiro.

h) Fomentar a inclusión nos convenios colectivos, do campo e do mar, de cláusulas antidiscriminatorias e de medidas para facelas efectivas en todos os eidos e, en especial, no acceso ao emprego, na promoción profesional, retribucións, maternidade e conciliación corresponsable, e acoso no traballo.

Artigo 167. *Prevención de riscos no traballo agrario e pesqueiro*

A consellería con competencias en materia de emprego impulsará as medidas necesarias para garantir a saúde no traballo das mulleres rurais e do mar nos termos establecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais. A tales efectos, as circunstancias do traballo agrario e marítimo-pesqueiro a tomar en consideración para a avaliación dos riscos laborais e para a adopción das correspondentes medidas preventivas, analizaranse co dobre enfoque que ofrece a perspectiva de xénero e a ruralidade-mar, sen que en ningún caso as desigualdades por razón de sexo ou pola ruralidade-mar poidan xustificar a diminución no nivel de seguridade no traballo.

Artigo 168. *Conciliación da vida persoal, familiar e laboral no traballo vinculado aos sectores agrario, agroalimentario e marítimo-pesqueiro*

1. De conformidade co principio reitor de equilibrio territorial establecido no artigo 4.e) da Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, a Xunta de Galicia, a través das consellerías en cada caso competentes, procurará que o acceso das mulleres e homes residentes

en zonas rurais e costeiras non urbanas, que traballen por conta allea ou propia, aos recursos públicos establecidos para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sexa equiparable ao das persoas residentes en zonas urbanas.

2. O órgano competente en materia de igualdade da Xunta de Galicia en colaboración coas consellerías en cada caso competentes:

a) Promoverá a realización de estudos e estatísticas sobre o uso do tempo dedicado por mulleres e homes ao traballo produtivo, reprodutivo e de coidado en zonas rurais e costeiras non urbanas.

b) Difundirá os resultados dos estudos e estatísticas para visibilizar o traballo reprodutivo e de coidado nas zonas rurais e costeiras non urbanas, e para sensibilizar no uso de dereitos de conciliación e corresponsabilidade.

c) Colaborará na preparación e difusión de campañas que promovan a corresponsabilidade e a conciliación e que supoñan rachar cos roles de xénero.

Artigo 169. *Violencia e acoso no traballo agrario e do mar*

A Xunta de Galicia, a través da consellería competente en materia de emprego, promoverá enquisas e estudos para valorar a incidencia da violencia de xénero e o acoso sexual e por razón de sexo no traballo agrario e do mar, e sobre a incidencia da violencia e acoso laboral nas mulleres que traballan no sector agrario e do mar. Igualmente, organizará actividades formativas dirixidas a empresas, cooperativas e organizacións sindicais dos sectores agrario e marítimo-pesqueiro, así como a asociacións de mulleres rurais e do mar.

Artigo 170. *Titularidade compartida das explotacións agrarias*

1. A titularidade compartida das explotacións agrarias réxese pola Lei 5/2011, de 4 de outubro, de titularidade compartida das explotacións agrarias, e a Xunta de Galicia promoverá a súa efectiva aplicación a través, entre outras posibles, das seguintes medidas:

a) Campañas de información, difusión e sensibilización, en cooperación coas organización agrarias, as asociacións de mulleres ou as empresas do sector, coa finalidade de promover e incrementar o acceso das mulleres á titularidade compartida, e a súa inscrición nos rexistros correspondentes.

b) O asesoramento técnico para a realización dos trámites necesarios para acadar o acceso e a inscrición a que se refire a alínea anterior.

c) O establecemento de prioridades en favor das explotaciones en titularidade compartida, ou cuxa titularidade sexa de persoas xurídicas cunha participación social en mans de mulleres de, cando menos, o 50%.

2. As medidas de promoción da titularidade compartida proxectaranse, en particular, sobre aquelas explotacións agrarias de maior entidade atendendo á superficie da explotación, á súa produtividade económica, á xeración de emprego, ao impacto ambiental ou á recepción de axudas públicas.

Artigo 171. *Redes de mulleres rurais e do mar titulares de empresas*

A Xunta de Galicia, a través da consellería con competencias en materia de emprego, fomentará a creación de redes de mulleres titulares de explotacións agrarias, empresas agroalimentarias e pesqueiras, ou doutras sitas en zonas rurais ou pesqueiras, para transferencia de coñecementos e experiencias.

Artigo 172. *Fomento do movemento asociativo de mulleres rurais e do mar*

1. A Xunta de Galicia fomentará o movemento asociativo de mulleres rurais e do mar a través de medidas informativas, formativas e, se é o caso, de apoio económico, cando nun determinado sector produtivo ou territorio se aprecien dificultades especiais de organización do movemento asociativo a pesares de haber un significativo número de mulleres ocupadas en dito sector ou territorio.

2. Créase o premio Muller Rural e do Mar de Galicia. Este premio será organizado anualmente polas consellerías con competencias en desenvolvemento rural e pesqueiro. As súas bases serán desenvolvidas regulamentariamente no prazo máximo de un ano.

Artigo 173. *Comisión do estatuto das mulleres rurais e do mar*

Aos efectos de facilitar o cumprimento das disposicións establecidas neste capítulo, créase a Comisión do estatuto das mulleres rurais e do mar nos termos que se contemplan na presente lei e no seu desenvolvemento regulamentario.

TÍTULO VI

As condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega

CAPÍTULO I

O acceso ao emprego público galego

Artigo 174. *Criterios de actuación no emprego público*

En aplicación do principio de transversalidade da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, a Administración xeral e o Sector

Público autonómico de Galicia seguirán, no ámbito do emprego público, os criterios de actuación establecidos no artigo 22 e, en particular, buscarán:

a) Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de acadar condicións de igualdade entre mulleres e hombres no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.

b) Fomentar a formación en igualdade da totalidade do persoal, tanto no acceso ao emprego público, a través do contido dos temarios, como ao longo da carreira profesional.

c) Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo entre mulleres e homes.

d) Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e a corresponsabilidade, sempre sen menoscabo da promoción profesional.

e) Garantir a implementación do teletraballo con perspectiva de xénero.

f) Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo no traballo.

g) Protexer fronte á violencia de xénero, acoso sexual e acoso por razón de sexo causados por terceiras persoas relacionadas co traballo.

Artigo 175. *Consellería responsable*

Correspondelle á consellería con competencias en materia de función pública a aplicación transversal da igualdade no eido do emprego público, e o cumprimento dos criterios establecidos no artigo anterior, coa colaboración, no seu caso, da consellería competente en materia de igualdade de xénero.

CAPÍTULO II

O acceso e a promoción no emprego público galego

Artigo 176. *Fomento da composición equilibrada do persoal*

1. A Administración pública galega fomentará, a través das medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo, a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global coma no nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría.

2. A Xunta de Galicia fomentará, en especial, o acceso das mulleres aos postos de grao superior, e, para estes efectos, as medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo aplicaranse tamén nas probas de promoción interna.

Artigo 177. *Informe de impacto de xénero das ofertas de emprego público*

As ofertas de emprego público esixirán a elaboración previa dun informe de impacto de xénero emitido polo órgano competente en materia de igualdade, coa finalidade de detectar situacións de desvantaxe particular. Dito informe non será vinculante.

Artigo 178. *Composición paritaria dos órganos de selección e comisións de valoración.*

Para o conxunto da oferta pública de emprego, tanto se se trata de acceso ao emprego como se se trata de promoción interna, a composición dos tribunais de selección do persoal da Administración pública galega será paritaria. Aos efectos de acadar esta paridade, na designación dos membros

de cada órgano de selección ou comisión de valoración, a Administración xeral ou as entidades do Sector Público autonómico de Galicia, terán presente a paridade entre mulleres e homes, procurando, se fose impar o número que hai que designar, unha diferenza de un entrambos os sexos.

Artigo 179. *Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación*

1. Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificase a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos iguais entre dúas ou máis persoas candidatas, serán admitidas as mulleres, salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir ao home.

2. Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

Artigo 180. *Coincidencia da data do examen co parto da muller aspirante*

Nas convocatorias dos procesos selectivos poderase establecer que, no caso de que a muller aspirante fose convocada para a realización de calquera dos exames dun proceso de selección ou de promoción interna nas catro semáns anteriores á data previsible do parto, ou nas vinte e dúas semanas posteriores ao parto, efectuarase, a petición da muller aspirante realizada no prazo de 10 días dende o coñecemento da convocatoria, unha nova convocatoria individualizada para ela que terá lugar entre a vixésimo segunda e a vixésimo sexta semana posterior ao parto. De haber máis dunha

muller aspirante solicitante de convocatoria individualizada, procurarase que a data da nova convocatoria coincida para todas elas. Os exames a realizar terán sempre un contido equivalente aos realizados na convocatoria xeral.

Todo isto, sen prexuízo de calquera outro tipo de medidas que as convocatorias podan establecer co obxectivo de facilitar a participación das mulleres xestantes ou de parto recente nos procesos selectivos.

Artigo 181. *Accións positivas nas actividades formativas*

Nos cursos, nas xornadas ou noutras actividades formativas, que teñan contidos relativos a actividades nas que as mulleres estean infrarrepresentadas, organizadas ou financiadas pola Administración xeral ou por unha entidade do Sector Público autonómico de Galicia, poderase reservar un cincuenta por cento das prazas, para mulleres que reúnan os requisitos exixidos na convocatoria, que accederán á quenda reservada só se non houbese suficientes solicitudes de participación das mulleres.

Artigo 182. *Promoción do exercicio de dereitos de conciliación*

Cando as probas de promoción interna comprendan a valoración de méritos dos candidatos e das candidatas, establecerase ao seu favor que, sexan mulleres ou sexan homes, estean utilizando ou utilizasen, nos últimos cinco anos, un permiso por parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares, unha puntuación específica que se graduará en función do tempo utilizado no exercicio deses dereitos.

CAPÍTULO III

Formación en igualdade e a igualdade e a transparencia retributiva no emprego público

Artigo 183. *Formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero*

1. A Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia adoptarán as medidas necesarias para garantir a formación continua do seu persoal en materia de igualdade entre mulleres e homes e de prevención e loita contra a violencia de xénero, co fin de reforzar as súas competencias nestas materias e fortalecer a introdución da perspectiva de xénero en todas as áreas de xestión.

2. Regulamentariamente regularase a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero no emprego público.

Artigo 184. *Niveis de coñecemento*

Establécense tres niveis de coñecemento en materia de igualdade de xénero e prevención e loita contra a violencia de xénero:

a) Nivel básico: acreditará unha competencia inicial, que permita a inclusión progresiva do principio de igualdade nos procesos habituais de traballo, cunha duración mínima de 20 horas

b) Nivel medio: acreditará unha competencia media, que permita integrar o enfoque de xénero en ámbitos materiais concretos de competencia das administracións públicas: subvencións, contratos, produción normativa ou xestión administrativa, e o coñecemento e comprensión da violencia de xénero, cunha duración mínima de 150 horas.

c) Nivel superior: acreditará unha competencia alta, que permita o coñecemento e aplicación práctica do enfoque integrado ou de xénero, cunha duración mínima de 500 horas.

Artigo 185. *Temarios dos procesos selectivos*

Os temarios, tanto dos procesos de selección para o ingreso no emprego público como dos procesos de promoción interna, competencia da Administración xeral da Xunta de Galicia, incluirán contidos relativos ao principio de igualdade de mulleres e homes e á prevención e loita contra a violencia de xénero.

Artigo 186. *Principios de igualdade e transparencia retributiva*

1. A Administración xeral e as entidades do Sector Público autonómico de Galicia garantirán a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais por traballo de igual valor entre mulleres e homes no ámbito do todo o seu persoal, sen que poida producirse discriminación por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións das retribucións.

2. A Administración xeral e as entidades do Sector Público autonómico de Galicia integrarán un sistema de transparencia retributiva que, aplicado aos diferentes aspectos que determinan a retribución do seu persoal e sobre os seus diferentes elementos, permita obter información suficiente e significativa sobre o valor que se atribúe a dita retribución.

CAPÍTULO IV

Medidas de conciliación e corresponsabilidade

Artigo 187. *Garantías do exercicio dos dereitos de conciliación no emprego público*

Aos efectos de garantir o exercicio, polo persoal ao seu servizo, dos dereitos de conciliación recoñecidos na normativa aplicable, incluídas as melloras recoñecidas neste capítulo e na sección 3ª do capítulo III do título II da Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, a Xunta de Galicia realizará campañas de información e formación tendentes á valoración positiva do persoal ao seu servizo que exerza eses dereitos de conciliación.

Artigo 188. *Salas de repouso e salas de lactación*

1. A Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia facilitará que as traballadoras embarazadas e as nais lactantes teñan a posibilidade de descansar comodamente en lugar apropiado, así como de lactar ao seu fillo ou filla con tranquilidade, ou de extraer o leite e conservalo.

2. As salas de lactación poderanse utilizar para a lactancia artificial por parte de pais ou nais, e a estes efectos, disporán dun quentaleites.

Artigo 189. *Preferencia en cursos formativos autonómicos*

1. Nas convocatorias de actividades formativas darase preferencia ás persoas, sean homes ou mulleres, que estean en permiso ou suspensión do contrato por nacemento ou adopción, garda con fins de adopción e acollemento, reducción de xornada ou en excedencia por coidado de fillos/as ou familiares, ou que disfrutasen deses dereitos ou do dereito á flexibilidade e adaptación da xornada dentro dos dous anos anteriores á convocatoria da actividade formativa.

2. Para quen estea disfrutando dunha excedencia por coidado de fillos/as xa superado o primeiro ano, a preferencia será absoluta e manterase ata dentro dos dous anos posteriores á finalización da excedencia.

Artigo 190. *Integración da perspectiva de xénero na regulación do teletraballo*

A regulación do teletraballo na Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia, se axustará ó establecido nos artigos seguintes desta lei, e sempre se inspirará na dimensión da igualdade entre mulleres e homes.

Artigo 191. *Dereitos preferentes para acceder ao teletraballo relacionados coa igualdade de xénero*

1. As victimas de violencia de xénero, sen límite temporal, e as traballadoras embarazadas, en parto recente ou en lactancia natural, mentres duren estas situacións e un ano máis, terán un dereito preferente absoluto, en concurrencia con outras, para acceder ao teletraballo.

2. As persoas con necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral terán un dereito preferente, en concurrencia con outras, á acceder ao teletraballo nos termos que se fixen na regulación aplicable.

Artigo 192. *Dereitos de conciliación das persoas teletraballadoras*

1. As persoas teletraballadoras terán os mesmos dereitos de conciliación da vida personal, familiar e laboral que terían de estar realizando traballo presencial; en particular, terán dereito á flexibilización e adaptación da xornada e das condicións de traballo por razóns de conciliación nos mesmos termos que terían si o traballo fora presencial.

2. As preferencias establecidas no artigo anterior para o acceso ao teletraballo serán aplicables sen prexuízo de que as persoas utilicen os dereitos de conciliación que se lles recoñeza na normativa aplicable.

Artigo 193. *A igualdade de xénero no teletraballo*

O persoal que teletraballa ten dereito á igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e, a estes efectos, a Xunta de Galicia:

a) Terá en conta as características laborais do teletraballo na diagnose, implementación, aplicación, seguimento e avaliación dos plans e medidas que adopte dirixidas á igualdade de xénero e á conciliación.

b) Posibilitará a teleformación e garantirá o acceso das persoas teletraballadoras ás mesmas actividades formativas que o persoal presencial.

c) Terá en conta as particularidades do teletraballo na configuración e aplicación de medidas contra o acoso sexual e acoso por razón de sexo, especialmente canalizadas a través das comunicación telemáticas.

d) Habilitaranse canais de denuncia das situacións de violencia doméstica que se produzan no domicilio utilizado como local de traballo

CAPÍTULO V

Medidas de prevención e de sanción do acoso sexual

Artigo 194. *Principio de erradicación do acoso sexual*

A Administración pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso sexual que, para estes efectos, se considerará como calquera comportamento de contido sexual do que o autor ou autora sabe ou debe saber que é ofensivo para a vítima.

Artigo 195. *Medidas de prevención do acoso sexual e por razón de sexo*

Para previr o acoso sexual e por razón de sexo adoptaranse as seguintes medidas:

a) Promover unha cultura corporativa de prevención e erradicación do acoso sexual e por razón de sexo a través de accións de información, formación e sensibilización do persoal para identificar esas situacións e previlas.

b) Designar as persoas asesoras confidenciais.

c) Implementar un procedemento informal de solución.

d) Respetar e facer respetar as garantías de procedemento.

Artigo 196. *Declaración de principios sobre tolerancia cero*

Coa finalidade de asegurar que no ámbito de actuación da Administración xeral e do Sector Público autonómico de Galicia se respete a dignidade das persoas, adóptase, a través da implementación de medidas de prevención, sanción e reparación, unha política de tolerancia cero con respecto ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

A estes efectos, elaborarase unha Declaración de principios sobre a tolerancia cero contra o acoso sexual e por razón de sexo.

Na declaración de principios constarán os seguintes aspectos:

a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual.

b) A definición do acoso sexual a través de exemplos de doada comprensión.

c) A lembranza a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa.

d) A explicación do procedemento informal de solución.

e) A identificación, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial.

f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais.

g) A información da garantía de debida protección de quen denuncie e de quen testemuñe, salvo se se evidenciase a súa mala fe.

h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

Artigo 197. *Accións de información, formación e sensibilización do persoal*

1. A declaración de principios de tolerancia cero fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, a normativa contida no presente capítulo, e demáis concordante que sexa de aplicación, será accesible para todo o persoal empregado público. A estes efectos, publicarase na páxina web oficial da Xunta de Galicia e das demais entidades instrumentais que dispoñan da mesma.

2. A Escola Galega de Administración Pública, e demais centros de formación da Administración autonómica, organizarán actividades formativas para a sensibilización de todo o persoal, nas que se poderá dar acceso preferente ás persoas titulares de postos de traballo que teñan persoal ao seu cargo.

Artigo 198. *O procedemento informal de solución*

1. Para a tramitación do procedemento informal de solución, a dirección de persoal de cada unidade administrativa ou de cada centro de traballo, logo de audiencia da representación legal do persoal, designará un

asesor ou asesora confidencial, preferiblemente unha muller. Esta función poderá realizala o delegado ou delegada de prevención de riscos laborais.

2. O asesor ou asesora confidencial recibirá, en todo caso, unha axeitada formación continua, e o tempo de formación deberá asimilarse a tempo de traballo.

3. As súas funcións consistirán en recibir as queixas de acoso sexual e, se os feitos non revestisen carácter de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, entrará en contacto, de xeito confidencial, coa persoa denunciada para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias en que, de ser certas e de reiterarse as condutas denunciadas, podería incorrer.

4. Se os feitos revestisen carácter de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, poñerá a queixa en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario administrativo.

5. Ademais das funcións de tramitación dos procedementos informais de solución, o asesor ou asesora confidencial poderá propoñerlle á dirección do centro as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso sexual, e a dirección debe asumir as propostas axeitadas ao marco normativo vixente.

6. Garantirase, en todo caso, a debida protección do asesor ou asesora confidencial fronte ás represalias derivadas do exercicio de calquera das súas funcións.

Artigo 199. *Condutas constitutivas de infracción penal ou disciplinaria*

As condutas obxecto deste capítulo que fosen constitutivas de infracción penal ou disciplinaria rexeranse pola súa normativa específica.

Artigo 200. *Negociación colectiva sobre acoso sexual*

A través da negociación colectiva coa representación do persoal funcionario e laboral poderanse mellorar as condicións de prevención e de sanción do acoso sexual establecidas nos artigos 194 a 200 e, en especial, poderanse ampliar as prerrogativas e as funcións dos asesores ou asesoras confidenciais.

TÍTULO VII

Organización da igualdade

Artigo 201. *Órgano competente en materia de igualdade*

1. O órgano competente da Xunta de Galicia en materia de igualdade, sen prexuízo da súa integración orgánica e dependencia funcional da consellería á que esté adscrito, é o órgano autonómico competente para a promoción, análise, seguimento e apoio á igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminación por sexo, e de loita contra a violencia de xénero.

2. Entre as súas competencias atópanse as seguintes:

a) Impulsar as actuacións conducentes á promoción da igualdade e á eliminación da discriminación entre mulleres e homes, así como á eliminación da violencia de xénero nos termos establecidos na Constitución e no Estatuto de autonomía de Galicia.

b) Promover a incorporación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todas as normas, políticas, actuacións, plans e estratexias da Xunta de Galicia, en cumprimento do principio de transversalidade.

c) Planificar, deseñar, coordinar e avaliar a xestión das políticas da Xunta de Galicia en materia de igualdade entre mulleres e homes,

erradicación da violencia de xénero e promoción da corresponsabilidade entre mulleres e homes no ámbito persoal, familiar e laboral.

d) Establecer e fomentar relacións de cooperación cos organismos competentes en materia de igualdade da Administración xeral do Estado, das comunidades autónomas e da Administración local, así como cos organismos internacionais e comunitarios en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, e en materia de prevención e tratamento integral da violencia de xénero.

e) Propoñer medidas, programas e normas dirixidas á promoción do exercicio efectivo dos dereitos das mulleres, a incrementar a súa participación na vida económica, laboral, política, social e cultural e a eliminar as discriminacións existentes entre sexos.

Artigo 202. *Comisión Interdepartamental de Igualdade*

A Comisión Interdepartamental de Igualdade é o órgano colexiado responsable da coordinación das medidas adoptadas polas distintas consellerías da Xunta de Galicia, coa finalidade de promover a efectividade das políticas de igualdade e a erradicación da violencia de xénero. A súa composición e funcionamento determinaranse regulamentariamente.

Artigo 203. *Unidades administrativas de igualdade*

1. A consellería con competencias en materia de emprego deberá contar cunha unidade administrativa de igualdade coas función expresadas na presente lei, que terá como mínimo a categoría de servizo e estará coordinada co órgano competente da Xunta de Galicia en materia de igualdade.

2. As demáis consellerías poderán contar cunha unidade administrativa de igualdade nos mesmos termos. Estas unidades estarán dotadas de persoal ao servizo da Administración Pública con experiencia e formación acreditada en materia de igualdade de mulleres e homes. As súas competencias, dotación de medios e a súa adscrición orgánica dentro de cada consellería determinaranse regulamentariamente.

3. As entidades do sector público autonómico, atendendo ao volume de persoal que presta servizo nelas, poderán contar con unidades administrativas de igualdade

Artigo 204. *Funcións da Unidade administrativa de igualdade da consellería con competencias en materia de emprego*

A Unidade administrativa de igualdade da consellería con competencias en materia de emprego terá, como órgano encargado de integrar a dimensión de xénero no ámbito da citada consellería, as seguintes funcións:

a) Asesorar en materia de xénero a calquera órgano da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais e facer recomendacións por propia iniciativa, en especial no relativo ás medidas de fomento da creación de empresas ou á contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social, á promoción profesional de mulleres a postos de responsabilidade, ao estímulo da participación de mulleres nas profesións tradicionalmente masculinas así como a de homes en profesións tradicionalmente femininas.

b) Propor as medidas necesarias para garantir a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral en Galicia,

tanto público como privado, en especial respecto da igualdade de retribucións salariais e extrasalariais.

c) Asesorar en materia laboral ás empresas para a implantación, a aplicación, o control e a mellora de plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e propor o regulamento no que se establezan os baremos para a concesión da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, así como tramitar os expedientes para a súa concesión.

d) Revisar os convenios colectivos dende a perspectiva de xénero e, no caso de detectar cláusulas discriminatorias, comunicarllo á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

e) Organizar, de maneira coordinada coa Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva e co órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, actividades de formación en igualdade por razón de xénero dirixidas a empresas, organizacións empresariais, representacións unitarias de traballadores e traballadoras e organizacións sindicais.

f) Elaborar, en coordinación co órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, guías e manuais de difusión sobre igualdade de oportunidades no ámbito laboral entre mulleres e homes.

g) Elaborar ditames, en coordinación co órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, por requirimento xudicial, se o requirimento foi dirixido xenericamente á consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais e non a un órgano concreto desta.

h) Vixiar o cumprimento desta norma e da totalidade da normativa aplicable en materia de igualdade de oportunidades no ámbito laboral.

i) Facerlle propostas á consellería con competencias en materia de emprego e relación laborais para a concesión da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

j) Impulsar e establecer medidas para a participación equilibrada de mulleres e homes nos postos de traballo dos organismos dependentes da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais.

k) Favorecer o uso non sexista da linguaxe, tanto escrita como visual ou verbal, na documentación interna e externa da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais.

l) Deseñar a formación específica en materia de igualdade dirixida ao persoal da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais segundo as funcións de cada posto de traballo, e revisar os programas de formación dirixidos ao citado persoal para introducir neles a perspectiva de xénero, favorecendo unha participación equilibrada de alumnas e alumnos e mais a adecuación dos horarios e a localización dos cursos para respectar o dereito de conciliación.

m) Colaborar na elaboración dos informes de impacto de xénero da normativa emanada da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais que, consonte a normativa vixente, realizará o órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade.

n) Revisar as actuacións da consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais para valorar o seu impacto de xénero e, de ser o caso, introducir as propostas oportunas.

ñ) Colaborar co órgano estatístico sectorial da consellería e recibir as estatísticas elaboradas polas diferentes unidades da consellería, co obxectivo

de impulsar, na súa elaboración, a recollida de datos desagregados por sexo e ter en conta, cando sexa posible, outras circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de responsabilidades parentais e familiares, así como de realizar estudos a partir desas estatísticas coa finalidade de mellorar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

o) As demais que se lle atribúan noutras leis ou regulamentos.

Artigo 205. *Unidade Muller e Ciencia de Galicia*

A Unidade Muller e Ciencia de Galicia, que estará adscrita orgánicamente á consellería con competencias en materia de igualdade entre mulleres e homes, ten como finalidade incrementar a presenza das mulleres nos ámbitos de ciencias, técnicos, enxeñería e matemáticas (STEM), e nas tecnoloxías da información e da comunicación (TIC). Regulamentariamente, establecerase o seu réxime de funcionamento, competencias e composición.

Artigo 206. *Consello Galego das Mulleres*

1. O Consello Galego das Mulleres é o órgano colexiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, participación e asesoramento en materia de políticas de igualdade entre mulleres e homes e loita contra a violencia de xénero, co fin esencial de servir de canle para a participación das mulleres e de comunicación coa Xunta de Galicia.

2. Regulamentariamente, establecerase o seu réxime de funcionamento, competencias e composición, garantíndose a participación das asociacións e organizacións de mulleres con implantación autonómica.

Artigo 207. *Observatorio da imaxe da Muller*

1. O Observatorio da Imaxe da Muller, ao que se refire o artigo 66 desta lei, terá as seguintes competencias:

a) A recollida das queixas da cidadanía e o seguimento de oficio dos contidos considerados sexistas.

b) A análise e clasificación dos contidos detectados ou denunciados co fin de obtener unha visión do tratamento actual da imaxe das mulleres na publicidade e nos medios de comunicación.

c) A actuación fronte aos emisores de mensaxes discriminatorias.

d) A participación nas actividades de formación e sensibilización sobre a influencia que o tratamento discriminatorio nos medios e na publicidade teñen na desigualdade.

e) As demáis que se lle atribúan regulamentariamente.

2. A súa composición e funcionamento desenvolveranse regulamentariamente.

Artigo 208. *Comisión do estatuto das mulleres rurais e do mar*

1. A Comisión do estatuto das mulleres rurais e do mar, á que se refire o artigo 173 da presente lei, estará formada por:

a) A persoa titular da consellería con competencias en materia rural, ou persoa en quen delegue; e outras dúas persoas desa mesma consellería designadas por ela.

b) A persoa titular da consellería competente en materia de mar, ou persoa en quen delegue; e outras dúas persoas desa mesma consellería designadas por ela

c) A persoa titular do órgano da Xunta de Galicia con competencias en materia de igualdade, e outras dúas persoas designadas por ela;

d) Unha persoa en representación da consellería con competencias en materia de emprego;

e) Unha persoa en representación da consellería con competencias en materia de economía;

f) Tres persoas en representación das áreas da muller das organizacións profesionais agrarias máis representativas;

g) Tres persoas en representación das áreas da muller das asociacións de mulleres da pesca de ámbito rexional máis representativas.

h) Tres persoas en representación das áreas da muller das organizacións sindicais máis representativas a nivel autonómico;

i) Unha persoa en representación da Federación Galega de Municipios e Provincias.

2. A Comisión do Estatuto das Mulleres Rurais e do Mar poderá contar coa presencia de persoas especialistas na materia ou doutras eventualmente concernidas, naqueles asuntos cuxa especificidade así o requira.

3. Cando menos, a metade de membros da Comisión serán mulleres.

4. Regulamentariamente desenvolveranse as normas de funcionamento da Comisión.

TITULO VIII

Garantía institucional

Artigo 209. *Valedoría do Pobo*

A Valedoría do Pobo é a autoridade independente á que se lle asignan competencias para velar pola igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, pola erradicación da discriminación por razón de sexo e pola erradicación da violencia de xénero, mediante o exercicio, dentro do seu ámbito de competencias, das seguintes funcións:

a) Prestar apoio ás persoas que puideron sufrir discriminación por razón de sexo para a tramitación das suas queixas e reclamacións.

b) Constituirse, con consentimiento expreso das partes, en órgano de mediación ou conciliación entre elas, en relación con violacións do dereito á igualdade por razón de sexo, excepto coas que teñan contido penal ou laboral.

c) Iniciar de oficio ou a instancia de terceiros, investigacións sobre posibles situacións de discriminación que revistan unha especial gravidade ou relevancia, excepto as que revistan carácter de infracción penal, en cuxo caso deberá remitir o investigado á Fiscalía ou á autoridade xudicial.

d) Instar a actuación das administracións públicas que correspondan para sancionar as accións ou omisións que poidan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdade de mulleres e homes.

e) Colaborar co Defensor del Pueblo e coas institucións e organismos públicos equivalentes doutras Comunidades autónomas e internacionais.

Disposición adicional primeira. *Modificación da Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia*

1. Modificase o artigo 43, apartado 4, da Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia, que queda redactado como segue:

"No consello reitor das sociedades cooperativas garantirase a composición equilibrada de mulleres e homes en relación co número de socios e socias. Enténdese que haberá unha composición equilibrada entre mulleres e homes cando, atendendo ao número de socios e socias, non haxa unha desviación igual ou superior ao 20% entre a porcentaxe de socios dun sexo e a porcentaxe de membros do consello reitor do mesmo sexo. Cando o número de membros do consello reitor sexa só de tres, bastará para ter unha composición equilibrada con que un deles pertenza ao sexo que, cando

menos, supoña o 20% das persoas socias da cooperativa. De ser só dous os membros do comité reitor, será un de cada sexo, a menos que entre as persoas socias un dos sexos non chegue ao 40%.

No cálculo da composición equilibrada non se computará á persoa membro do consello reitor a que se fai mención no apartado 2 deste artigo.

O presidente ou presidenta do consello reitor será sempre do mesmo sexo ao cal pertenzan, cando menos, un 60% das persoas socias.

En todo caso, posibilitarase entre os membros deste órgano a compatibilidade e conciliación do seu exercicio profesional pleno coas situacións de maternidade e paternidade e os coidados de menores e persoas dependentes."

2. Modifícase o artigo 44, apartado 1, da Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia, que queda redactado como segue:

"Os cargos de presidente ou presidenta e vicepresidente ou vicepresidenta serán elixidos directamente pola asamblea xeral, agás que os estatutos dispoñan expresamente que poderán selo polos membros do consello reitor de entre os seus compoñentes. Cando as mulleres da cooperativa sexan un 60% ou máis, so se poderá presentar á titularidade da presidencia unha muller.

De ser a elixida unha persoa xurídica, esta deberá nomear á persoa física que, vinculada por calquera título con esta, a represente no cargo. Cando as mulleres socias da cooperativa sexan un 60% ou máis, a persoa xurídica elixida necesariamente deberá presentar como presidenta, a unha muller."

3. Modificase o artigo 56, apartado 2, da Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia, que queda redactado como segue:

"2. A composición do comité fixarase nos estatutos e estará integrado, polo menos, por tres membros, persoas físicas, elixidos de entre as persoas

socias pola asemblea xeral en votación secreta. A duración do seu mandato determinarase estatutariamente entre un período de dous a seis anos, podendo ser reelixidos. Será aplicable o establecido no artigo 45 desta lei sobre a prórroga do mandato ata que se produza a súa renovación.

Os membros do comité de recursos elixirán de entre eles un presidente ou presidenta e un secretario ou secretaria.

O cargo de membro do comité é incompatible con calquera outro cargo de elección na cooperativa ou coa relación laboral con ela.

Garantirase unha composición equilibrada de mulleres e homes na composición do comité de recursos. Enténdese que haberá unha composición equilibrada entre mulleres e homes cando, atendendo ao número de socios e socias, non haxa unha desviación igual ou superior ao 20% entre a porcentaxe de socios dun sexo e a porcentaxe de membros do comité de recursos do mesmo sexo. Cando o número de membros do comité de recursos sexa so de tres, bastará para ter unha composición equilibrada con que un deles sexa do sexo que, sen ser o maioritario, cando menos supoña o 20% das persoas socias da cooperativa.

En todo caso, posibilitarase entre os membros deste órgano a compatibilidade e a conciliación do seu exercicio profesional pleno coas situacións de maternidade e paternidade e os coidados de menores e persoas dependentes."

Disposición adicional segunda. *Modificación da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público*

1. Engádese un novo artigo 25 ter á Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público, coa seguinte redacción:

"Artigo 25 ter. Promoción da igualdade de xénero na contratación do sector público autonómico

1. Dentro das esixencias establecidas no artigo 145 da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se transpoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014, a Administración xeral e o Sector público autonómico de Galicia, en todos os ámbitos das súas competencias, e a través dos órganos de contratación, cando utilicen unha pluralidade de criterios para a adxudicación dun contrato, incluirán entre eles, sempre que estea vinculado ao obxecto do contrato, cando menos un dos seguintes criterios:

a) eliminar as desigualdades entre o home e a muller no mercado de traballo e favorecer a aplicación de medidas, que non sexan de conciliación, que fomenten a igualdade entre mulleres e homes no traballo.

b) combater o paro que afecta ás mulleres.

2. Este criterio deberá valorarse, como mínimo, co 10 % da puntuación máxima que poida atribuírse ás ofertas, debendo motivarse no expediente a atribución dunha porcentaxe menor, que non deberá ser inferior ao 5 % da puntuación máxima.

3. Para a valoración deste criterio terase en conta a existencia na empresa dun plan de igualdade que conteña as medidas obxecto de valoración e que se aplique á execución do contrato. Para acreditar a existencia e o cumprimento dos plans de igualdade terase en conta, entre outros medios posibles, a existencia de certificados que acrediten estas cuestións, como a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

4. A puntuación máxima deste criterio desagregarase en función da calidade e intensidade das medidas que se recollan. A estos efectos, se ponderará o sector no que operan as empresas e o seu tamaño para evitar en particular situacións de desvantaxe das pequenas e medianas empresas".

2. Engádese un novo artigo 25 quáter á Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público, coa seguinte redacción:

"Artigo 25 quáter. Compatibilidade entre as cláusulas sobre condicións especiais de execución do contrato.

Os criterios recollidos no apartado primeiro do artigo anterior, poderanse establecer tamén como condición especial de execución, aos efectos de cumprir a obrigatoriedade imposta ao órgano contratante de incluír unha condición especial de execución de carácter social ou medioambiental segundo o artigo 202 da Lei de contratos do sector público."

3. Engádese un novo artigo 25 quinquies á Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público, coa seguinte redacción:

"Artigo 25 quinquies. Compatibilidade con outras cláusulas sobre criterios de igualdade para a adxudicación do contrato

A aplicación dos criterios establecidos no artigo anterior non impedirá a aplicación, se é o caso, do artigo 25 bis desta lei en relación co previsto no artigo 57 da Lei 5/2021, de 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, agás que as circunstancias fácticas a ter en conta para atribuir as preferencias segundo uns e outros criterios sexan as mesmas. No caso de compatibilidade na aplicación dos criterios de igualdade e dos criterios de conciliación, a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade servirá para acreditar ambos criterios."

Disposición adicional terceira. *Modificación da Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperación da terra agraria de Galicia*

Modifícase o artigo 7, apartado 1, letra k), da Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperación da terra agraria de Galicia, que queda redactado como segue:

“k) Realizar as actuacións precisas para garantir os dereitos das mulleres a participar no desenvolvemento rural en condicións de igualdade cos homes, en particular a través de medidas e actuacións que teñan por obxecto a revitalización do tecido produtivo e a fixación da poboación nas áreas rurais, de conformidade co artigo 30 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade efectiva de mulleres e homes, e desenvolvendo os dereitos recoñecidos, en particular, ás mulleres de zonas rurais e costeiras non urbanas na lexislación galega sobre igualdade de mulleres e homes.”

Disposición transitoria primeira

1. As persoas con titulacións de formación regrada sobre igualdade de xénero ou con acreditacións de formación non regrada en materia de igualdade de xénero adquiridas antes da entrada en vigor da presente lei, poderán solicitar ante a consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais a homologación ao nivel correspondente de axente de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

2. A consellería con competencias en materia de emprego e relacións laborais convocará actividades formativas dirixidas ás persoas que, segundo o previsto no apartado anterior teñan, cando menos, a metade das horas de formación esixidas para algún dos niveis de axente de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, co obxectivo de que poidan completar a súa formación e conseguir a homologación correspondente.

Disposición derrogatoria única

1. Queda derrogado o Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba el texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

2. Asemade, quedan derrogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto nesta lei.

Disposición derradeira primeira. *Habilitación regulamentaria*

Facúltase a Xunta de Galicia para ditar cantas disposicións regulamentarias sexan necesarias para o desenvolvemento desta lei.

Disposición derradeira segunda. *Dotación orzamentaria*

A Xunta de Galicia dotará anualmente nos seus orzamentos as partidas necesarias para poñer en práctica as medidas que se desenvolvan en cumprimento desta lei.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor*

Esta lei entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.