MEMORIA DO ANTEPROXECTO DE LEI PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES DE GALICIA

1. Acerto e oportunidade

A igualdade de dereitos de mulleres e homes é un pilar básico das sociedades democráticas modernas recoñecido a todos os niveis normativos. A Comunidade Autónoma de Galicia, en desenvolvemento das obrigas impostas no artigo 4 da Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía para Galicia, vense comprometendo dende sempre na defensa da igualdade de xénero e, froito deste compromiso, aprobou duas 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 as dúas leis supuxeron melloras na prestación dos servizos públicos ao conxunto da cidadanía, aínda que as principais e mais directas beneficiarias da súa aplicación fosen as mulleres, establecendo medidas que ían dende a integración transversal do principio de igualdade en todos os ámbitos e actuacións da Administración xeral e do Sector Público autonómico, a igualdade nas empresas e na negociación colectiva, as condicións de emprego en igualdade na administración pública galega, o apoio á conciliación e á corresponsabilidade, ata as medidas de prevención e sanción contra o acoso sexual.

As ditas leis apenas sufriron cambios, agás unha reforma sobre aspectos organizativos e unha refundición de alcance armonizador. Sen embargo, no momento actual é necesario abordar a igualdade nun entorno moi diferente ao tempo en que se aprobaron, profundizando nalgunhas das medidas que se deseñaron no seu momento e establecendo outras novas, acordes cos avances apreciables que se teñen producido nos últimos anos.

É o caso do 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, que introduce cambios significativos na normativa estatal en materia de igualdade de mulleres e homes, que deben ser considerados pola normativa autonómica co fin de manter a coherencia e de reforzar os seus efectos positivos.

SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE
CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE
Complexo Administrativo de San lázaro s/nº
15781 Santiago de Compostela
igualdade@xunta.gal
www.xunta.gal

Ou os Reais Decretos 901/2020 e 902/2020, ambos do 13 de outubro, que regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e a igualdade retributiva entre mulleres e homes, respectivamente.

Tamén, a nivel autonómico, a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero e a Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.

E a nivel internacional a Axenda 2030 para o desenvolvemento sostible que, entre outras cuestións, plantexa no seu obxectivo 5 o reto de eliminar todas as formas de discriminación e violencia contra as mulleres, así como distintas directivas, plans e estratexias a nivel europeo.

Á vista do anterior, considérase que queda acreditada a oportunidade da norma e a necesidade de aprobar unha nova lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, que permitirá dispoñer dunha 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.

2. Antecedentes lexislativos e marco de legalidade da norma

2.1. Antecedentes lexislativos

A Constitución española, no artigo 14, proclama o dereito á igualdade e á non discriminación ao establecer que as persoas son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer ningunha discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Do mesmo xeito, o Estatuto de autonomía de Galicia, no seu artigo 4.2, recolle a obriga que corresponde aos poderes públicos de "promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, remover os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os galegos na vida política, económica, cultural e social". E o artigo 27.23, establece as competencias exclusivas en materia de asistencia social.

O 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, constitúe o instrumento xurídico que permite desenvolver e aplicar medidas para a eliminación da discriminación entre mulleres e homes e para a promoción da igualdade.

O texto foi modificado pola Lei 4/2021, do 28 de xaneiro, de medidas fiscais e administrativas, concretamente modificáronse os artigos 72, 73 e suprimíronse os artigos 74, 75 e 76, todos eles relativos á Certificación Galega de Excelencia en igualdade. E tamén se modificaron os artigos 89 e 94 relativos ao permiso por lactación e ao permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción dun fillo ou filla, respectivamente.

Así mesmo, a Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, deu unha nova redacción ao apartado 4 do artigo 67, relativo á valoración das medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recollidas no Plan de igualdade, nos supostos de utilización dunha pluralidade de criterios para a adxudicación dun contrato. Tamén se modificou o artigo 92 relativo á flexibilización de xornada por motivos familiares.

Tamén a Lei 13/2021, do 20 de xullo introduciu modificacións co obxectivo de garantir a igualdade real entre mulleres e homes no ámbito universitario e da investigación. A modificación tiña por obxectivo a implantación de medidas que garantan a igualdade de xénero no acceso ás convocatorias públicas de investigación nas universidades galegas, os organismos públicos de investigación de Galicia e outras entidades do sistema de I+D+i galego co obxectivo de evitar situacións de discriminación e vulneración dos principios de igualdade de trato e de oportunidades.

Neste momento, cómpre dotar á comunidade autónoma dunha regulación máis completa e adaptada ás grandes transformacións que a sociedade ten vivido nas últimas décadas, sobre todo no relativo á posición que mulleres e homes ocupan nela, e que permita definir un novo marco legal que sirva de instrumento integral para dar novas respostas no camiño cara a igualdade efectiva.

SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE
CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE
Complexo Administrativo de San lázaro s/nº
15781 Santiago de Compostela
igualdade@xunta.gal
www.xunta.gal

2.2. Marco normativo

A norma pretende constituír un instrumento legal que reforce o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade de xénero, coherente coa normativa estatal de carácter básico así como con outras normas de ámbito autonómico, como queda patente ao recoller entre os seus obxectivos o de 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.

3. Finalidade e obxectivos

A finalidade da norma é actualizar as disposicións anteriormente vixentes introducindo elementos novos e mantendo outros que se modifican parcial ou totalmente co obxecto de procurar 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.

Para isto, o texto establece como obxectivos específicos:

a) Definir os conceptos básicos do dereito á igualdade de mulleres e homes
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.
f) Regular condicións de igualdade no emprego na Administración xeral e o 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.

4. Principais novidades

4.1. Definición de novos conceptos

Atendendo á interpretación doutrinal realizada polo Tribunal Europeo de Dereitos Humanos, o Tribunal de Xustiza da Unión Europea e polo Tribunal Constitucional, no ámbito dos conceptos, introdúcese como novidade a definición das categorías de: discriminación por asociación, discriminación por erro, discriminación por ter participado como representante ou testemuña nunha reclamación para impedir discriminación por razón de sexo ou discriminación por ter exercido os dereitos de conciliación.

4.2. Discriminación múltiple e discriminación intersecciónal

Permitirán visibilizar o maior grao de discriminación que sofren as mulleres, cando concorren diversas causas persoais e sociais.

4.3. Transversalidade

Esténdese o informe de impacto de xénero para o anteproxecto de Lei de orzamentos así como para os regulamentos e plans de especial relevancia económica, social ou cultural que se sometan a aprobación do Consello da Xunta. E incorpórase a perspectiva de xénero a todos os ámbitos de actuación.

4.4. Benestar laboral

Introdúcese a idea de benestar laboral da muller que se vincula á promoción de:

As políticas de conciliación e corresponsabilidade, incluindo medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo

As axudas para a sustitución de traballadoras autónomas en caso de maternidade

Os plans de igualdade e a vixilancia na súa implantación

A responsabilidade social empresarial

O fomento da calidade no emprego femenino.

A Formación en habilidades dixitais

A prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero

4.5. Programas municipais de cidade segura

Trátase de crear espazos urbanos libres de violencia e acoso sexual e de xénero, facilitar a súa utilización en igualdade polas mulleres e polos homes e previr e evitar situacións de acoso na rúa.

4.6. Estatuto das mulleres rurais e do mar

Contén unha carta de dereitos das mulleres rurais e do mar inspirada no artigo 14 da Convención CEDAW e no artigo 6 da Declaración de Nacións Unidas sobre os dereitos dos campesiños e doutras persoas que traballan en zonas rurais (Resolución 73/165 da Asamblea Xeral de Nacións Unidas – Nueva York, 2018).

5. Procedemento de elaboración do texto

Para a elaboración desta norma partiuse dos coñecementos e da experiencia previa respecto da aplicación das medidas contidas no Decreto Lexislativo 2/2015, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Tamén se tiveron en conta os resultados e as avaliacións dos distintos Plans Estratéxicos que, nos últimos anos, se elaboraron e se executaron neste ámbito, como o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021, e o II Programa Galego de Muller e Ciencia

Durante o período comprendido entre o 07/03/2022 e 21/03/2022 (en cumprimento do disposto no artigo 133 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas e do Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 27 de abril de 2017 polo que se aproban as instrucións para habilitar a consulta pública previa no proceso de elaboración de normativa a través do portal de Transparencia e Goberno aberto da Xunta de Galicia) se expuxo publicamente na fase "Consultas abertas" da sección "Consulta pública previa" do portal de Transparencia e Goberno aberto a proposta normativa.

Para este proxecto recibíronse 3 achegas/opinións a través do formulario dispoñible no propio portal de Transparencia e Goberno aberto, que se

analizaron tal e como quedará reflectido no informe que se elabore respecto ao trámite de consulta previa e de audiencia e información pública, cando finalice este último trámite.

Así mesmo, o día 1 de xullo de 2022, presentouse o proxecto de norma ás organizacións sindicais que forman parte da Mesa do Diálogo Social.

6. Contido e estrutura

A Lei consta de 210 artigos estruturados en 8 títulos (ademais de 1 título preliminar), 29 capítulos, 2 disposicións adicionais, 1 disposición transitoria, 1 disposición derrogatoria e 3 disposicións derradeiras.

Comeza a lei 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.
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.
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.
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.

Título I

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.

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.
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.
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.
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.
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).

Outra novidade é a inclusión como prohibidas da discriminación por asociación e a discriminación por erro, recollidas, entre outras, na Sentenza

do Tribunal de Xustiza da Unión Europea de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06.
Igualmente se inclúen, de acordo coa doutrina máis asentada, os conceptos de discriminación múltiple e discriminación interseccional.
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).
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.

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.
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.

Título II

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.

O 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 situación de discriminación múltiple.
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 os plans de especial relevancia, prevese a posibilidade de informes de impacto complementarios.
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).
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.
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.

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 además promover en relación cos colexios profesionais e as corporacións de dereito público.

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.

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.
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.

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.

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

Introdúcense, como novidade, un capítulo VIII sobre a igualdade de xénero na acción exterior e na cooperación ao desenvolvemento e un capítulo IX sobre a igualdade de xénero e a dixitalización tendo en conta a evolución tecnolóxica acaecida dende a Lei 7/2004, que nos enfronta a 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.

O capítulo X do título II, dedicado a 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.

O capítulo XI 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.

No capítulo XII 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.

Finaliza o título II cun capítulo XIII 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.

Título III

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 actuacions en materia de emprego e relacións laborais da consellería competente nesa materia.

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 nos 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, ás 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.

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 políticas activas de emprego, 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.

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.

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.

Título IV

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.
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.
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.
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).

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.

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.

Título V

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.
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).
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.

Título VI

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.

Título VII

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.

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.

Disposicións adicionais

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.

Disposición transitoria

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.

Disposición derrogatoria

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.

Disposicións derradeiras

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.

7. Suxeición aos principios de necesidade, proporcionalidade, seguridade xurídica, transparencia, accesibilidade, simplicidade e eficacia

A adecuación ao principio de necesidade, como xa se apuntou no apartado 1 desta memoria e se xustifica na exposición de motivos do anteproxecto de lei, fundaméntase na satisfacción do interese público ao que responde, como é avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación de toda forma de discriminación por razón de sexo.

En canto aos principios de proporcionalidade, seguridade xurídica, simplicidade e eficacia, todas as medidas que contempla a norma son consecuentes coa finalidade última que se pretende conseguir. Por outra banda, a iniciativa normativa exércese de forma coherente co resto do ordenamento xurídico tal e como quedou exposto no apartado 2 desta memoria. Polo tanto quedan garantidos estes principios por canto a regulación contida no anteproxecto de lei é a imprescindible para a satisfacción do interese público perseguido.

O principio de transparencia queda garantido, por canto os obxectivos e a súa xustificación quedan definidos claramente tanto no articulado como na exposición de motivos, e posibilitouse a participación activa na elaboración do texto coa consulta pública previa realizada no portal de Transparencia e Goberno aberto, durante o período comprendido entre o 07/03/2022 e 21/03/2022 en cumprimento do disposto no artigo 133 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas e do Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 27 de abril de 2017 polo que se aproban as instrucións para habilitar a consulta pública previa no proceso de elaboración de normativa a través do portal de Transparencia e Goberno aberto da Xunta de Galicia.

En atención ao anteriormente exposto, proponse a tramitación do anteproxecto de lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

Santiago de Compostela, 24 de marzo de 2022

A secretaria xeral da Igualdade

XUNTA DE GALICIA | CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE

SECRETARÍA XERAL TÉCNICA

Susana López Abella

SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE
CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE
Complexo Administrativo de San lázaro s/nº
15781 Santiago de Compostela
igualdade@xunta.gal
www.xunta.gal