



PARLAMENTO
DE GALICIA



BOLETÍN OFICIAL DO PARLAMENTO DE GALICIA

XI lexislatura
Número 603
28 de novembro de 2023



CSV: BOPGDSPG-oQQyWQVR2-8

Verificación:

<https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/>



SUMARIO

1. Procedementos parlamentarios

1.1. Procedementos de natureza normativa

1.1.1. Normas aprobadas

1.1.1.1. Leis

■ Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia

[229391](#)

1.1.2. Propostas de normas

1.1.2.1. Proxectos e proposicións de lei

1.1.2.1.1. Proxectos de lei

■ Designación das Ponencias que deberán emitir informe sobre o Proxecto de lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para ano 2023 e sobre o Proxecto de lei de medidas fiscais e administrativas

[229568](#)



1. Procedementos parlamentarios

1.1. Procedementos de natureza normativa

1.1.1. Normas aprobadas

1.1.1.1. Leis

Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia

O Parlamento de Galicia, na sesión plenaria do día 21 de novembro de 2023, aprobou, por 40 votos a favor, ningún en contra e 32 abstención, a Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

Santiago de Compostela, 23 de novembro de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente

Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

A igualdade de dereitos entre mulleres e homes é un pilar básico das sociedades democráticas modernas recoñecido en todos os niveis normativos. Nun ámbito universal podemos destacar a Declaración universal dos dereitos humanos (París, 1948), o recente Convenio da Organización Internacional do Traballo (OIT) número 190 sobre a eliminación da violencia e do acoso no mundo do traballo, feito en Xenebra o 21 de xuño de 2019, ou as conferencias mundiais sobre as mulleres realizadas baixo o paraugas do Comité para a Eliminación da Discriminación contra a Muller (CEDAW). Así mesmo, dentro da Axenda de desenvolvemento sustentable 2030, atopámonos co obxectivo de desenvolvemento sustentable (ODS) 5, relativo á igualdade de xénero e ao apoderamento de todas as mulleres e as nenas.

No ámbito europeo destaca a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 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 recente Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e da vida profesional dos proxenitores e dos coidadores, así como a Estratexia para a igualdade de xénero 2020-2025.

Pola súa banda, no ámbito estatal, a Constitución española de 1978 introduciu con forza a igualdade e concibiuna como un valor superior do ordenamento xurídico no seu artigo 1 e como un principio xeral do dereito no seu artigo 14, que foi desenvolvida pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e normativa aplicable, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que culmina o proceso lexislativo de transversalización da igualdade de mulleres e homes en todo o ordenamento xurídico español.



Normas posteriores veñen afondar nos mandatos orixinais da Lei orgánica 3/2007, e, moi en particular, debe salientarse o Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

Igualmente, aínda que de ámbito máis xeral, pode destacarse a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación.

A Comunidade Autónoma de Galicia, en desenvolvemento das obrigas impostas no artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia, véñse comprometendo desde sempre, de xeito exemplar e pioneiro, na defensa da igualdade de xénero. Hai que subliñar a constitución en 1994 da Comisión para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres do Parlamento de Galicia, a aprobación da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, e da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, que foron refundidas e harmonizadas polo Decreto legislativo 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, modificado pola Lei 13/2021, do 20 de xullo, e que vén ser substituído pola presente lei.

Porén, e aínda que se levan conseguido avances moi importantes, debe abordarse a igualdade nun contexto moi diferente ao do tempo en que esas leis se aprobaron, polo que é necesario afondar nas medidas deseñadas nas normas precedentes e introducir outras novas, acordes cos avances que se produciron nos últimos anos, dotando a Comunidade Autónoma dunha regulación máis completa e adaptada á sociedade actual, sobre todo no relativo á posición que as mulleres e os homes ocupan nela, e que permita definir un novo marco legal que sirva de instrumento integral para dar novas respostas no camiño cara á igualdade efectiva. Deste modo reforzase o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia en eliminar a discriminación entre mulleres e homes e en promover a igualdade de xénero.

II

A lei atopa o seu fundamento competencial no artigo 14 da Constitución española, que 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, e no artigo 9.2, que determina que corresponde aos poderes públicos promoveren as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, removeren os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitaren a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social, e no Estatuto de autonomía de Galicia, que, de forma correlativa, no seu artigo 4.2, recolle a obriga que corresponde aos poderes públicos de promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, removeren os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitaren a participación de todos os galegos na vida política, económica, cultural e social.

Así mesmo, o Estatuto de autonomía de Galicia atribúe, nos artigos 27 e seguintes, competencias á Comunidade Autónoma en diversas materias, nas que se enmarca, dado o seu carácter transversal, a igualdade de xénero. Entre elas atópase a competencia exclusiva sobre a organización



das institucións de autogoberno (artigo 27.1), funcións sobre o réxime local (artigo 27.2), a ordenación do territorio (artigo 27.3), estatísticas para os fins da Comunidade Autónoma (artigo 27.6), infraestruturas (artigo 27.8), a pesca (artigo 27.15), a cultura (artigo 27.19), a promoción da lingua galega (artigo 27.20), o turismo (artigo 27.21), a promoción do deporte e a axeitada utilización do lecer (artigo 27.22), a asistencia social (artigo 27.23), o medio ambiente (artigo 27.30), o desenvolvemento lexislativo da lexislación do Estado en materia de réxime estatutario dos seus funcionarios (artigo 28.1), en materia de contratos (artigo 28.2), a execución da lexislación do Estado en materia laboral (artigo 29.1), a competencia exclusiva, de acordo coas bases e a ordenación da actuación económica xeral, do fomento e da planificación da actividade económica (artigo 30.1.1), a agricultura (artigo 30.1.3), a educación (artigo 31), o desenvolvemento lexislativo da lexislación básica en materia de sanidade (artigo 33), o desenvolvemento lexislativo, no marco das normas básicas do Estado, da televisión, a radio, a prensa e os medios de comunicación (artigo 34), e a acción exterior, conforme a doutrina do Tribunal Constitucional e a liña inaugurada pola Lei 2/2014, do 25 de marzo, da acción e do servizo exterior do Estado.

III

A lei estrutúrase en 8 títulos, divididos en 29 capítulos, que comprenden 181 artigos, 5 disposicións adicionais, 1 disposición derogatoria e 5 disposicións derradeiras.

O título preliminar aborda o obxecto da lei e a integración do principio de igualdade na interpretación das normas.

No título I desenvólvense os conceptos básicos do dereito á igualdade de mulleres e homes de acordo coa Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e normativa aplicable, e coa doutrina do Tribunal Constitucional, actualizando e completando os recollidos no Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro. Sobre eles constrúese toda a armazón xurídica da lei. Cómpre destacar os de xénero e mais a discriminación sexista por asociación ou por erro, ou a discriminación sexista múltiple e interseccional. O desenvolvemento destes conceptos facilitará o seu coñecemento por todos os operadores xurídicos e o coñecemento dos seus dereitos por parte da cidadanía.

Recóllese tamén o principio de presenza ou de composición equilibrada de mulleres e homes no nomeamento de altos cargos e de persoas titulares do sector público, así como na designación de persoas representantes da Administración en órganos colexiados.

O título finaliza cun artigo sobre a interpretación da norma coa finalidade de que as definicións non queden ancoradas nin se vexan superadas pola evolución dos conceptos relativos á tutela sobre igualdade dos sexos.

O título II, sobre a integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do sector público autonómico, consta de 13 capítulos.

O capítulo I recolle unha serie de disposicións xerais sobre o principio de transversalidade da dimensión de xénero. Enumera os criterios de actuación dos poderes públicos de Galicia, entre os cales destaca a eliminación dos prexuízos de xénero, a conciliación, a participación equilibrada dos



sexos na toma de decisións e o apoderamento das mulleres. De especial importancia para integrar a perspectiva de xénero en actos normativos é que se establecen, como novidade, os informes preceptivos de impacto de xénero na lei de orzamentos ou nos plans de especial relevancia económica, social ou cultural. Por outra banda, elévase a rango de lei a exixencia de elaborar de forma periódica plans estratéxicos de igualdade de oportunidades, pola súa importancia de cara a acadar a implementación de todas as medidas que se recollen na lei, e a súa remisión ao Parlamento de Galicia. Cómpre subliñar, no ámbito estatístico, a necesidade de elaborar unha conta de produción doméstica, que requirirá dispor previamente dunha enquisa do emprego do tempo.

Os capítulos II e III regulan a linguaxe non sexista e promóvena, como novidade, nos colexios profesionais. Polo que respecta á cuestión da imaxe pública igualitaria, esta debe ter en conta a situación das mulleres afectadas por discriminación múltiple ou interseccional, ademais de a promover en relación cos colexios profesionais e coas corporacións de dereito público. Regúlase, ademais, o dereito das mulleres á saúde en igualdade, destacando o establecemento de protocolos específicos de actuación ante supostos de violencia de xénero, en especial a violencia sexual cometida mediante submisión química.

O capítulo IV está dedicado á educación e á formación para a igualdade entre mulleres e homes. Afonda na regulación do currículo educativo e prevé, como novidade, a designación nos centros educativos dunha persoa destes con funcións de asesoramento ao equipo directivo, ao profesorado e ao alumnado. No ámbito da educación superior recóllese a recente modificación introducida pola Lei 13/2021, do 20 de xullo. Entre as posibilidades de actuación, destacan as dirixidas a fomentar as vocacións femininas nos estudos universitarios de ciencias, técnicos, de enxeñaría e matemáticas e de tecnoloxías da información e da comunicación.

Os capítulos V, VI e VII están dedicados á igualdade de xénero nos medios de comunicación, en termos continuístas respecto do Decreto lexislativo 2/2015, así como á igualdade de xénero nas políticas ambientais e de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade, e nas políticas de turismo.

Introdúcense, como novidade, un capítulo VIII, dedicado á igualdade de xénero na acción exterior e na cooperación para o desenvolvemento, dada a importancia de consolidar e proxectar este valor, xa maioritariamente asumido na sociedade galega, nun mundo cada vez máis globalizado; e un capítulo IX, que aborda a igualdade de xénero e a dixitalización, tendo en conta a evolución tecnolóxica acaecida desde a Lei 7/2004, que nos enfronta á dixitalización da economía, das relacións laborais 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. Cómpre salientar, como novidade, o reforzo da protección das mulleres fronte aos contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e da comunicación que supoñan intromisións ilexítimas no dereito fundamental á intimidade persoal ou familiar ou á propia imaxe das mulleres. Estas poderán recibir o asesoramento dos centros de información á muller (CIM) colaboradores da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, sobre os dereitos que as asisten.

O capítulo X, sobre as actividades culturais, artísticas, deportivas e de lecer, supón unha novidade. 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 a prol de fomentar o deporte feminino e para erradicar as actitudes machistas, e a organización de actividades de lecer en espazos abertos coa finalidade de erradicar a violencia de xénero.

O capítulo XI, de especial importancia, regula, como novidade, a situación das mulleres que sofren discriminación múltiple e dedica artigos específicos ás mulleres con discapacidade, ás mulleres maiores, ás mulleres de minorías étnicas, ás mulleres migrantes e refuxiadas, ás mulleres lesbianas, bisexuais e trans, ás mulleres en situación de prostitución e ás mulleres en situación de trata, co fin de visibilizar e ter en conta, no deseño das políticas públicas, a situación destas mulleres, que poden encontrarse especialmente discriminadas.

Nos capítulos XII e XIII regúlanse, por unha banda, a igualdade de xénero en todas as fases da contratación administrativa, onde destaca a obrigatoriedade de establecer condicións especiais de execución relativas á necesidade de contar con protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo ou á prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero, e, por outra, diversas garantías no procedemento administrativo.

IV

O título III aborda a temática da igualdade de mulleres e homes no emprego e nas relacións laborais. Recolle o contido substancial da Lei 2/2007 e amplíao conforme os avances producidos na normativa, introducindo como novidade os conceptos de sustentabilidade empresarial e sustentabilidade social empresarial, tanto na súa dimensión interna como externa, que veñen substituír o concepto, xa superado, da responsabilidade social empresarial, baseados na normativa europea recente, nomeadamente a Directiva UE 2022/2464 do Parlamento Europeo e do Consello, do 14 de decembro de 2022, que modifica a Directiva UE 2013/34 do Parlamento Europeo e do Consello, do 26 de xuño de 2013, sobre os estados financeiros anuais, os estados consolidados e outros informes afíns de certos tipos de empresas. A sustentabilidade empresarial concíbese como un modelo de xestión integral a longo prazo que pretende atinxir o crecemento sustentable, ético e equilibrado das empresas, integrando plenamente a dimensión económica, ambiental e social, incluíndo nesta última factores relativos á igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, a igualdade de xénero, a igualdade de retribución por un traballo do mesmo valor, a conciliación da vida privada e a vida laboral, a formación e o desenvolvemento das capacidades do seu persoal, o traballo saudable e seguro ou as medidas contra a violencia e o acoso que inciden na consecución de mellores índices de benestar laboral, así como factores que, en virtude do principio de solidariedade e compromiso coas comunidades e contornos en que se insiren, favorecen o desenvolvemento local e a cohesión social e territorial.

Incorpórase tamén o concepto de benestar laboral, entendido como a mellora das condicións laborais e da calidade de vida das persoas traballadoras como consecuencia de a empresa ou entidade do terceiro sector aplicaren medidas de sustentabilidade social empresarial, principalmente na súa dimensión interna.

O capítulo I recolle as actuacións en materia de emprego e de relacións laborais da consellaría con competencias nesa materia. O capítulo II está dedicado á sustentabilidade social empresarial, na súa dimensión interna e externa. Establece o sometemento ás medidas de vixilancia e control e



mais as axudas públicas para o seu fomento, o benestar laboral das persoas, centrándose na promoción do benestar e da igualdade laboral nas empresas e estendéndoas tamén ás entidades do terceiro sector. Tamén regula as medidas de promoción da conciliación da vida laboral e da vida privada, as medidas de fomento e de apoio económico á racionalización e flexibilización dos horarios de traballo, as medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo, especialmente impulsando as boas prácticas, e as medidas de fomento para a implementación voluntaria de plans de igualdade tanto nas empresas como no terceiro sector, así como unha regulación detallada das medidas de formación en igualdade laboral, as medidas de promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas e as actuacións de sensibilización que promovan a erradicación da violencia de xénero no traballo. Aborda, ademais, a igualdade de xénero nas políticas de seguraza e de saúde no traballo, pondo o acento na formación para a prevención de riscos e na educación na promoción da saúde laboral. Finalmente, regula a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade e recolle os aspectos básicos deste distintivo autonómico, ao cal poden acceder non só as empresas, senón tamén as entidades do terceiro sector que destaquen de forma significativa na aplicación e na implantación de plans ou de medidas de igualdade no ámbito laboral, ao tempo que establece os requisitos para a súa concesión.

O capítulo III, relativo á promoción da igualdade de xénero nas políticas activas de emprego, promove a calidade do emprego feminino mediante o fomento da contratación indefinida ou a conversión dos contratos que foren a tempo parcial ou fixos discontinuos en contratos a tempo completo. No ámbito do emprendemento feminino inclúe medidas que van desde a constitución de redes de mulleres emprendedoras ata axudas para contratar unha 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 destacan o establecemento da mellora das condicións de traballo dos servizos de axuda no fogar ou a promoción do recoñecemento social do valor dos traballos de coidado.

Finalmente, no relativo á promoción da igualdade de xénero na negociación colectiva, o capítulo VI amplía as competencias da Comisión Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes do Consello Galego de Relacións Laborais.

V

O título IV, sobre a promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local, establece de forma xeral a colaboración coas corporacións locais para promover a igualdade de mulleres e homes na vida local. Nel elévase a rango de lei a promoción da creación e mantemento de recursos específicos de orientación, información e asesoramento en materia de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes para a extensión da rede de centros de información á muller (CIM), co obxectivo de garantir o acceso a ela de todas as mulleres. Canto aos plans municipais de igualdade, promóvese que a súa elaboración estea inspirada na Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local, elaborada e promovida polo Consello de Municipios e Rexións de Europa. Como novidade, régúlanse os programas de concello seguro, de carácter voluntario, nos que se poderán abordar, entre outras medidas, o establecemento de sendas seguras e de paradas



discrecionais de transporte urbano ou a sinalización adecuada do contorno. Finalmente, mantense a regulación dos bancos municipais de tempo e elimínase a figura dos plans de programación dos tempos na cidade, dada a súa nula implementación práctica.

O título V recolle nun único artigo os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural e do sector marítimo-pesqueiro, e, para ese fin, a Administración xeral da Comunidade Autónoma promoverá a aprobación dos seus respectivos estatutos.

No título VI régulanse aspectos específicos e concretos das condicións de emprego en igualdade na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e no sector público autonómico. Cómpre salientar a regulación dos aspectos formativos do persoal e os relativos á igualdade de xénero no teletraballo.

O título VII regula a organización da igualdade, onde destacan os órganos colexiados de participación institucional, como son o Consello Galego das Mulleres, a Unidade Muller e Ciencia de Galicia, o Observatorio da Imaxe da Muller e o Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar, que consta de dúas seccións, unha da muller rural e outra da muller do mar.

Como novidade salientable, régulase a competencia do Valedor do Pobo como garantía institucional da igualdade.

VI

A lei contén cinco disposicións adicionais. A primeira determina o que se entende por composición equilibrada. A segunda establece a posible modificación mediante decreto da duración dos cursos de formación en materia de igualdade laboral. A terceira identifica, para os efectos desta lei, os termos «muller xestante», «muller embarazada» e «traballadora embarazada» con «persoa xestante» e «persoa traballadora xestante». A cuarta está orientada a garantir a dotación orzamentaria adecuada. A disposición adicional quinta establece o prazo máximo dun ano para aprobar os estatutos das mulleres do rural e do sector marítimo-pesqueiro.

A disposición derogatoria única derroga o vixente Decreto legislativo 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, ademais, a usual cláusula derogatoria xeral.

Polo que respecta ás disposicións derradeiras, a primeira supón unha reforma concreta da Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperación da terra agraria de Galicia; a segunda, unha modificación da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico de Galicia, para harmonizar na contratación administrativa a utilización dos criterios de valoración baseados na calidade social e ambiental impostos pola normativa estatal, e a terceira, a modificación da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, relativa a unha actualización da valoración nos procesos selectivos de promoción interna. A disposición derradeira cuarta fixa a habilitación para o desenvolvemento normativo e, por último, a quinta, a entrada en vigor.

Esta lei axústase aos principios de boa regulación establecidos no artigo 37.a) da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico, ao responderen as medidas



previstas nela á satisfacción de necesidades de interese xeral coa debida proporcionalidade, eficacia e eficiencia, ao se estableceren na norma os obxectivos perseguidos e a súa xustificación e ao se promover a participación cidadá no procedemento de elaboración da norma, como exixen os principios de transparencia e accesibilidade, así como ao se introducir a través dela, conforme os principios de seguranza xurídica e simplicidade, as modificacións precisas nas disposicións vixentes.

No procedemento de elaboración desta lei promoveuse a participación cidadá a través do Portal de transparencia e goberno aberto e a través da audiencia a múltiples organizacións e asociacións. Igualmente, na tramitación do anteproxecto de lei seguíronse os trámites previstos na normativa aplicable, incluídos o de audiencia á Comisión de Persoal e de negociación colectiva respecto das medidas que afectan o réxime de persoal do sector público autonómico, así como os ditames do Consello Galego de Relacións Laborais e do Consello Económico e Social de Galicia.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposicións xerais

Artigo 1. *Obxecto*

1. Constitúe o obxecto desta lei reforzar o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia coa eliminación da discriminación das mulleres e coa promoción da igualdade entre mulleres e homes, atribuíndolle o máis alto grao de efectividade ao dereito constitucional á igualdade entre as mulleres e os homes no ámbito das competencias da Comunidade Autónoma, consonte as obrigas impostas aos poderes públicos de Galicia no artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia.

2. En particular, esta lei ten por obxecto:

a) Definir, para os efectos desta lei, os conceptos relativos ao dereito á igualdade entre mulleres e homes no marco da Constitución española, do dereito da Unión Europea e dos tratados internacionais ratificados polo Estado español.

b) Integrar transversalmente a perspectiva de xénero no deseño e no desenvolvemento das políticas públicas da competencia da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu sector público.

c) Promover a sustentabilidade social empresarial, o benestar laboral e o dereito á igualdade entre mulleres e homes nas políticas activas de emprego, na formación profesional para o emprego e na negociación colectiva.

d) Establecer o marco de colaboración entre a Administración autonómica e os concellos e demais entidades locais de Galicia para a promoción das condicións para facer efectivo o dereito á igualdade entre sexos na vida local.

e) Considerar especificamente as singularidades das mulleres rurais e do mar e regular para o efecto o seu estatuto e o Observatorio da Muller Rural e do Mar.



f) Garantir a efectividade do dereito á igualdade de trato entre mulleres e homes para o persoal empregado público ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do sector público autonómico.

g) Regular os órganos competentes en materia de igualdade no ámbito da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do sector público autonómico.

h) Establecer garantías institucionais adicionais para a defensa e promoción dos dereitos de igualdade de xénero, atribuíndolle competencias específicas ao Valedor do Pobo.

Artigo 2. *Integración do principio de igualdade na interpretación e aplicación das normas*

A igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes é un principio informador do ordenamento xurídico autonómico e, como tal, integrárase e observárase na interpretación e aplicación das normas xurídicas da Comunidade Autónoma de Galicia.

Esta lei consagra, no marco da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e normativa aplicable, os niveis mínimos de protección do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e non prexudica as disposicións máis favorables establecidas noutras normas, polo que prevalecerá o réxime xurídico que garanta mellor a non discriminación das mulleres.

Artigo 3. *Comisións parlamentarias en materia de igualdade entre mulleres e homes*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, na adopción e execución das políticas dirixidas a eliminar todo tipo de discriminacións contra as mulleres e na consecución da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, terán en consideración o traballo realizado pola Comisión de Estudo para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres do Parlamento de Galicia ou por calquera outra comisión que for creada no Parlamento de Galicia dentro do ámbito da igualdade entre mulleres e homes.

TÍTULO I

Dereito á igualdade entre mulleres e homes

Artigo 4. *Igualdade de trato entre mulleres e homes*

1. Conforme o disposto no artigo 3 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a prohibición de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, da asunción de obrigas familiares e do estado civil.

2. Conforme o disposto no artigo 6.1 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puiden ser tratada de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

3. Conforme o disposto no artigo 6.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica



aparentemente neutros pon persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente atendendo a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados.

4. Conforme o disposto no artigo 6.3 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, considérase discriminatoria toda orde de discriminar, directa ou indirectamente, por razón de sexo.

Artigo 5. *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 en que estas se leven a cabo, a devandita característica constituía un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o seu obxectivo sexa lexítimo e o requisito sexa proporcionado.

2. Para estes efectos, a protección das vítimas de violencia de xénero é un obxectivo lexítimo que podería xustificar a atribución ás mulleres das actividades profesionais de atención directa a esas vítimas.

Artigo 6. *Acoso por razón de sexo e acoso sexual*

1. Para os efectos desta lei, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo defínense da seguinte forma:

a) Enténdese por acoso sexual calquera comportamento verbal, non verbal ou físico de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

b) Enténdese por acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa co propósito ou co efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

2. Consonte o disposto no artigo 7.3 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

3. Consonte o disposto no artigo 7.4 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, o condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo será considerado tamén un acto de discriminación.

Artigo 7. *Discriminación por maternidade e por paternidade*

De acordo co disposto no artigo 8 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

Tamén constitúe discriminación prohibida por esta lei o trato desfavorable aos homes por razón da súa paternidade.



Artigo 8. *Discriminación polo exercicio dos dereitos de conciliación*

Constitúe discriminación prohibida por esta lei o trato menos favorable dado a unha persoa, sexa home ou muller, por razón de ter solicitado, estar gozando ou ter gozado dos seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Artigo 9. *Discriminación sexista por asociación*

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

Artigo 10. *Discriminación sexista por erro*

A prohibición da discriminación por razón de sexo inclúe a discriminación sexista por erro, entendida como aquela que se funda, por parte do suxeito discriminador, nunha apreciación incorrecta do embarazo, da maternidade, das obrigas familiares ou do estado civil da persoa vítima.

Artigo 11. *Discriminación sexista múltiple e interseccional*

Prodúcese discriminación sexista múltiple cando unha persoa é discriminada de forma simultánea ou consecutiva por razón de sexo e por outra ou outras causas de discriminación.

Prodúcese discriminación sexista interseccional cando, xunto co sexo, concorren ou interactúan outra ou outras causas de discriminación, xerando unha forma específica de discriminación.

Artigo 12. *Protección fronte a represalias*

Consonte o artigo 9 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, considerarase discriminación por razón de sexo calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa parte dunha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso de calquera tipo destinados a impedir a súa discriminación e a exixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

Artigo 13. *Accións positivas*

De conformidade co artigo 11 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo:

1. Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os poderes públicos de Galicia adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables mentres subsistan as devanditas situacións, terán de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

2. Tamén as persoas físicas e xurídicas privadas poderán adoptar este tipo de medidas nos termos establecidos na lei.



Artigo 14. Aplicación do principio de presenza ou de composición equilibrada no nomeamento de altos cargos e das persoas titulares e membros de entidades do sector público

Conforme o número 2 da disposición adicional primeira da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, nos nomeamentos de altos cargos da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das persoas titulares e membros de órganos de entidades integrantes do sector público autonómico atenderase ao principio de presenza equilibrada. Para estes efectos, consideraranse como conxuntos diferenciados cada unha das consellarías coas súas respectivas entidades dependentes ou vinculadas.

Teñen a consideración de altos cargos os definidos como tales no artigo 37.1 da Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno.

Artigo 15. Aplicación do principio de presenza ou de composición equilibrada na designación de persoas representantes da Administración autonómica

1. A Administración xeral e as entidades do sector público autonómico de Galicia designarán as persoas representantes que lles correspondan en órganos colexiados, en comités de persoas expertas ou en comités consultivos, sexan de ámbito autonómico, estatal ou internacional, de acordo co principio de presenza ou de composición equilibrada de mulleres e homes.

2. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico velarán por que se cumpra o principio de presenza ou de composición equilibrada nos consellos de administración das empresas en cuxo capital participen.

3. Para aplicar o principio de presenza ou de composición equilibrada nos nomeamentos das persoas representantes da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades do sector público autonómico, excluíranse do cómputo aquelas que formen parte dos órganos previstos nos números 1 e 2 por razón do cargo que desempeñen.

Poderá exceptuarse o disposto neste artigo cando concorran razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas, que deberán ser recollidas na resolución de designación.

Artigo 16. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

De acordo co 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 da repartición equilibrada 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 17. Promoción da igualdade de oportunidades

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



Artigo 18. *Concepto de xénero*

Para os efectos desta lei, entenderase por xénero o conxunto de construcións sociais, educativas e culturais dos roles, trazos da personalidade, actitudes, actividades, comportamentos, valores, aparencia externa, imaxe ou expectativas sociais que se asocian ou atribúen de forma diferencial nunha determinada sociedade a mulleres e homes.

Artigo 19. *Evolución dos conceptos*

As definicións contidas neste título deberán interpretarse evolutivamente nos termos establecidos, ou que se poidan 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 das 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 da Comunidade Autónoma de Galicia e do sector público autonómico

CAPÍTULO I

Principio de transversalidade da dimensión de xénero

Artigo 20. *Significado da transversalidade e criterios de actuación*

1. Coa dupla finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico integrarán a dimensión da igualdade de trato e de 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 Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico establecen como criterios da súa actuación:

a) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, co obxectivo de eliminar os prexuízos de xénero e as 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 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 vertical 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 modo, a Administración autonómica promoverá o apoio directo para facer fronte ás cargas e coidados que supoñen o embarazo, o parto, a crianza e a socialización dos fillos e das fillas, co fin de que non constitúan discriminación para as mulleres. Así mesmo, 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) O fomento da corresponsabilidade na conciliación do emprego e da vida persoal e familiar das mulleres e dos homes. Para estes efectos, terase en consideración a individualización dos dereitos de conciliación, a continuidade da carreira profesional a través de dereitos de presenza ou de mecanismos que garantan que esta non se rompa 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 forma que as cargas doméstico-familiares teñan a protección pública adecuada.

f) O fomento da participación efectiva das mulleres na toma de decisións e na elaboración de estratexias para o seu apoderamento ao longo de todo o seu ciclo vital e en todas as áreas de actuación pública. En particular, fomentárase o asociacionismo das mulleres, a dinamización do seu tecido asociativo e a creación de redes.

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

h) A consideración das desvantaxes especialmente sufridas polas mulleres con discapacidade, as nenas e as mulleres novas, as mulleres maiores, as mulleres de etnia xitana ou doutras minoritarias, as mulleres migrantes e as demais mulleres en situación de discriminación múltiple ou interseccional ao longo de todo o seu ciclo vital.

i) A promoción do exercicio dos dereitos das mulleres e do dereito das mulleres ao acceso á xustiza a través, entre outras medidas de competencia autonómica, da difusión de información dos dereitos que asisten as mulleres en relación coa igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

j) O asesoramento ás vítimas de violencia de xénero e a colaboración cos órganos xudiciais, incluído o exercicio da acción pública nos casos establecidos na normativa aplicable.

Artigo 21. *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, para cuxo efecto, en cumprimento dos criterios de actuación referidos no artigo 20, non poderán adoptar decisións con base en prexuízos de xénero que perpetúen situacións de desigualdade ou de discriminación, en particular cando constitúan situacións de discriminación múltiple ou interseccional, polo que deberán fomentar a igualdade de oportunidades.

Artigo 22. *Informe sobre o impacto de xénero na elaboración das leis*

1. Os proxectos de lei presentados no Parlamento de Galicia 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.

Para estes efectos, a consellaría encargada da súa tramitación deberá trasladar o texto proxectado, xunto cunha análise do seu impacto de xénero, ao citado órgano.

2. As proposicións de lei presentadas no Parlamento de Galicia deberán ser remitidas, antes da súa discusión parlamentaria, á Xunta de Galicia, para que esta emita o informe de impacto de xénero a que se refire o número anterior. De o informe non ser emitido no prazo dun mes, a proposición de lei seguirá a súa tramitación.

Artigo 23. *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 órgano competente en materia de planificación orzamentaria e co 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. Para tal fin, analizará o impacto dos programas de gasto na erradicación das fendas de xénero detectadas e realizará as recomendacións precisas para a perspectiva de xénero ser incorporada aos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 24. *Informe sobre o impacto de xénero na elaboración dos regulamentos e dos plans de especial relevancia económica, social ou cultural*

1. Os regulamentos elaborados pola Xunta de Galicia con repercusión en cuestións de xénero requirirán un informe, emitido polo órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, sobre o impacto de xénero.

O mesmo informe requirirá a tramitación dos plans de especial relevancia económica, social ou cultural, con repercusión en cuestións de xénero, que se sometan á aprobación do Consello da Xunta.

Para estes efectos, a consellaría encargada da súa tramitación deberá trasladar ao referido órgano o texto do proxecto de regulamento ou do plan, xunto cunha análise do seu impacto de xénero.

2. O devandito informe non será vinculante. Non obstante, caso de non se aceptaren as consideracións e recomendacións contidas nel, o órgano encargado da tramitación deberá deixar constancia das razóns que xustifican que o informe non sexa adoptado.



Artigo 25. *Informes complementarios de impacto de xénero*

Se, despois de ser emitido o informe de impacto de xénero, durante a tramitación administrativa dun plan de especial relevancia económica, social ou cultural, dun regulamento ou dun proxecto de lei, xurdiren sospeitas dun posible impacto de xénero negativo pola incorporación de novas medidas ou disposicións, poderase solicitar un informe complementario ao órgano competente en materia de igualdade.

Artigo 26. *Plan estratéxico de igualdade de oportunidades*

1. O Consello da Xunta de Galicia, por proposta do órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, aprobará periodicamente un plan estratéxico de igualdade de oportunidades no que se incluírán as medidas necesarias para conseguir o obxectivo da igualdade efectiva de mulleres e homes e da erradicación da violencia de xénero na Comunidade Autónoma de Galicia, que se deberá publicar no Portal de transparencia e bo goberno da Xunta de Galicia e remitirse ao Parlamento de Galicia para efectos informativos.

2. Ao finalizar a vixencia do plan, o órgano competente en materia de igualdade elaborará un informe de avaliación sobre o seu grao de cumprimento para ser remitido ao Consello da Xunta.

Artigo 27. *Integración da perspectiva de xénero na actividade estatística do sector público galego*

1. Co obxectivo de facer efectivas as disposicións contidas nesta lei e de garantir a integración efectiva da perspectiva de xénero na súa actividade ordinaria, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades instrumentais que integran o sector público autonómico levarán a cabo as seguintes actuacións na elaboración dos seus estudos e estatísticas:

a) Incluír sistematicamente a variable de sexo nas estatísticas, nas enquisas e nas recollas de datos que leven a cabo.

b) Establecer e incluír nas estatísticas novos indicadores que posibiliten coñecer mellor as 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) Diseñar e introducir os indicadores e mecanismos necesarios que permitan coñecer a incidencia doutras variables cuxa concorrencia resulte xeradora de situacións de discriminación múltiple ou interseccional nos diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar mostraxes o suficientemente amplas como para que as variables incluídas poidan ser explotadas e analizadas en función da variable sexo.

e) Explotar os datos de que dispoñen de modo que se poidan coñecer as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes nos distintos ámbitos de intervención, en especial atendendo a circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de responsabilidades parentais e familiares.



f) Revisar e, de ser o caso, adecuar as definicións estatísticas existentes co obxecto de contribuír ao recoñecemento e á valoración do traballo das mulleres e evitar a estereotipación negativa de determinados colectivos de mulleres e colectivos feminizados.

Só excepcionalmente e mediante informe motivado e aprobado polo órgano competente se poderá xustificar o incumprimento dalgunha das obrigas especificadas anteriormente.

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 28. *Conta satélite de produción doméstica*

1. O órgano competente en materia de 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. Para elaborar a conta satélite de produción doméstica será necesario dispor previamente dunha enquisa de emprego do tempo, que deberá incluírse na programación estatística da Comunidade Autónoma.

Artigo 29. *Divulgación de información e apoio directo ás mulleres para a consecución da igualdade*

A Administración autonómica, no seu ámbito de competencias, promoverá e levará a cabo accións dirixidas a conseguir os seguintes obxectivos en relación coa información, o asesoramento e a orientación ás mulleres:

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

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

Artigo 30. *Alianzas estratéxicas e fomento da colaboración*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico 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, trátense de suxeitos públicos, de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico, provincial ou local, ou privados, como as organizacións sindicais e as asociacións empresariais máis representativas, os colexios profesionais e as asociacións de persoas traballadoras autónomas máis representativas. En especial, fomentárase a colaboración coas asociacións e cos grupos de mulleres.



2. Tamén se fomentará esta colaboración entre os diversos órganos integrados na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico.

CAPÍTULO II

Linguaxe non sexista e imaxe pública

Artigo 31. *Definición do uso non sexista da linguaxe*

O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras 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 ou interseccional.

Artigo 32. *Erradicación do sexismo na linguaxe institucional*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico de Galicia erradicarán, en todas as formas de expresión oral ou escrita, o uso sexista da linguaxe no plano institucional, tanto fronte á cidadanía como nas comunicacións internas. En particular, coidarase o uso non sexista da linguaxe nos textos xurídicos, nos documentos públicos, nos formularios e nos cuestionarios dirixidos á cidadanía.

2. A Administración autonómica velará polo uso non sexista da linguaxe nas administracións locais e promoverao nas restantes administracións radicadas en Galicia.

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

4. Para os efectos previstos nos números anteriores, o persoal ao servizo das administracións públicas galegas será informado e formado. Neste sentido, a Administración autonómica elaborará guías e manuais que faciliten un uso non sexista da linguaxe e que serán divulgados publicamente a través do web e entre os distintos departamentos da Administración.

Artigo 33. *Erradicación do sexismo na linguaxe social*

A Administración autonómica 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 aparencia física ou en calidades ou funcións atribuídas socialmente 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 feminino.

Neste sentido, a Administración autonómica elaborará guías e manuais que faciliten un uso non sexista da linguaxe e que serán divulgados publicamente a través do web con posibilidade de acceso para os distintos colectivos.



Artigo 34. *Imaxe pública igualitaria*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico 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 Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia velará polo uso dunha imaxe pública igualitaria nas administracións locais e promoverao nas restantes administracións radicadas en Galicia.
3. A Administración xeral da Comunidade Autónoma 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 35. *Perspectiva de xénero nas políticas de saúde*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de saúde, terá en consideración, na determinación dos obxectivos da política de saúde e das medidas que se foren 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 ou interseccional.

Artigo 36. *Actuacións específicas en materia de saúde*

A Administración autonómica, a través do Servizo Galego de Saúde e dos órganos competentes en cada caso, desenvolverá as seguintes actuacións:

- a) Incorporar de modo 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 de apoio para garantir unha asistencia integral ás mulleres, adaptada ás súas necesidades individuais ao longo do seu ciclo vital, especialmente na adolescencia, no embarazo, no puerperio, na lactación, na crianza, no climaterio e na menopausa.
- c) Garantir o tratamento adecuado, de ser o 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 desde unha perspectiva de 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 o corpo das mulleres, proporcionando, en todo caso, información adecuada e comprensible e requirindo o consentimento libre, previo e informado para todos os tratamentos invasivos, consonte a lexislación vixente aplicable.

g) Garantir o tratamento adecuado 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 delitos de violencia de xénero e doméstica, en delitos contra a liberdade 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) Ter en consideración as situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo nas actuacións dirixidas a protexer, promover e mellorar a saúde laboral.

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 discapacidade.

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

k) Incorporar, de forma efectiva, indicadores de xénero en rexistros, en enquisas, en estatísticas ou noutros sistemas de información médica e sanitaria.

l) Procurar a presenza equilibrada de mulleres e de homes nos postos directivos e de responsabilidade profesional do Servizo Galego de Saúde.

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

Artigo 37. *Formación en igualdade do persoal do sector sanitario*

1. Os programas de formación do Servizo Galego de Saúde dirixidos ao persoal ao servizo das organizacións sanitarias, públicas e privadas, incluírán os coñecementos e a adquisición de habilidades tendentes a detectar e atender as diferentes necesidades de saúde de mulleres e homes, coa debida consideración nos aspectos médicos e a súa dignidade persoal, e, en particular:

a) A prevención e a detección precoz de trastornos da saúde con maior prevalencia na poboación feminina, con especial atención á anorexia, á bulimia, á fibromialxia ou á síndrome de sensibilidade química múltiple.



b) Os problemas de saúde, incluídos 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, os delitos contra a liberdade e indemnidade sexual, as violacións con submisión química, a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual e as mutilacións xenitais.

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

2. O plan estratéxico de igualdade de oportunidades aprobado polo Consello da Xunta a que se refire o artigo 26 dedicará unha especial atención aos programas de formación do persoal ao servizo das organizacións sanitarias, públicas e privadas, a que se refire o número anterior.

3. Regulamentariamente establecerase a formación en igualdade do persoal ao servizo das organizacións sanitarias públicas, nos termos establecidos nos artigos 170 e 171.

Artigo 38. *Exercicio das funcións de inspección sanitaria*

No desenvolvemento das funcións de inspección de servizos sanitarios e de saúde pública, o persoal da Inspección de Servizos Sanitarios da Comunidade Autónoma de Galicia garantirá e tutelarán especialmente o dereito á igualdade efectiva entre mulleres e homes no ámbito sanitario público e privado, nos termos previstos nesta lei.

Artigo 39. *Prestación de servizos obstétricos e xinecolóxicos adecuados*

A Administración autonómica promoverá a prestación de servizos obstétricos e xinecolóxicos que respecten e garantan os dereitos sexuais e reprodutivos das mulleres, evitando prácticas innecesarias e inadecuadas e respectando a súa libre decisión sobre a maternidade. Igualmente, reforzaranse as prácticas relativas ao consentimento informado para todos os tratamentos invasivos durante a atención ao embarazo, ao parto e ao puerperio, e no período de lactación natural, que será prestado nos termos establecidos na Lei 3/2001, do 28 de maio, reguladora do consentimento informado e da historia clínica dos pacientes.

Para tal efecto, o Servizo Galego de Saúde proporcionará ás súas usuarias información adecuada e comprensible en cada etapa do embarazo, o parto, o puerperio e o período de lactación natural.

Artigo 40. *Redes de apoio á muller embarazada*

Dentro do respecto do dereito da muller a unha maternidade libremente decidida, o Servizo Galego de Saúde prestará unha atención integral á saúde reprodutiva adecuada durante o embarazo, o parto e o puerperio, que deberá ser concibida desde a accesibilidade universal para que sexa accesible e practicable para as mulleres con discapacidade.



Os poderes públicos de Galicia, como garantes do dereito a unha maternidade libremente decidida, velarán para que a muller xestante sexa apoiada social e institucionalmente e informada dos programas e mecanismos de apoio dispostos ao seu favor, de acordo coa Lei 5/2010, do 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 41. *O currículo educativo*

1. A Administración autonómica adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a proporcionar, tanto ás mulleres como aos homes, unha educación para a igualdade. Para estes efectos, o currículo de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptarase ás seguintes especificacións relativas aos obxectivos, aos contidos, á metodoloxía e aos criterios de avaliación:

a) A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos os sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación que transmitan, directa ou indirectamente, unha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou unha 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 reflexo adecuado do papel das mulleres na evolución histórica.

c) A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e do desenvolvemento das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, incluídas as responsabilidades 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 estean infrarrepresentadas as mulleres e das vocacións masculinas naquelas áreas en que estean infrarrepresentados os homes.

e) A incorporación na aprendizaxe de métodos colaborativos para a resolución pacífica de conflitos e de modelos de convivencia baseados na diversidade, na tolerancia e no respecto á igualdade de mulleres e homes.

f) A consideración da situación particular das nenas e das mulleres afectadas pola discriminación múltiple ou interseccional, en especial as nenas con discapacidade, as nenas inmigrantes e as nenas 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.

2. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de educación e en colaboración coa consellaría con competencias en materia de igualdade, promoverá que os centros docentes, no exercicio da súa autonomía pedagóxica, desenvolvan actividades dirixidas a todo o alumnado que presenten de forma transversal a perspectiva da igualdade de xénero.

Artigo 42. *Persoal con formación en educación para a igualdade*

1. De acordo co que establece o artigo 126.2 da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, logo de constituído o consello escolar dos centros docentes públicos, este designará unha persoa do centro que impulse medidas educativas que fomenten a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres.

A consellaría con competencias en materia de educación proporcionaralles ás persoas designadas a formación específica para facilitar o seu labor de asesoramento aos órganos colexiados de goberno e de coordinación docente, ao equipo directivo, aos departamentos e aos profesores e profesoras de forma individual, no marco da citada lei orgánica e das instrucións do consello escolar.

No exercicio das súas funcións, a persoa designada tamén se relacionará directamente co alumnado e coas familias.

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 número anterior.

Artigo 43. *Erradicación de prexuízos nos centros docentes*

1. Non se admitirán no centro docente as desigualdades sustentadas en crenzas, en prexuízos, en tradicións ou costumes que transmitan, directa ou indirectamente, unha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou unha 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 persoas.

3. Os centros deberán dotarse de protocolos e establecer medidas para a detección precoz da violencia de xénero e de apoio ás vítimas ante calquera das formas de violencia definidas na lexislación galega.

4. A autoridade educativa, ao establecer novas titulacións de ensino non obrigatorio, deberá respectar o principio de igualdade entre mulleres e homes e evitar calquera tipo de discriminación baseada nos roles de xénero.



Artigo 44. *Formación do profesorado*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de educación, incluírá 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 a educación en igualdade, procurando a actualización permanente nesta materia.

Artigo 45. *Participación equilibrada nos centros docentes*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de educación, promoverá unha composición equilibrada de mulleres e de homes nos órganos de control e de goberno dos centros docentes.

Artigo 46. *Inspección educativa*

A consellaría con competencias en materia de educación proporcionaralle ao persoal de inspección educativa unha formación específica, co fin de que desenvolva as funcións de asesorar, supervisar, avaliar e velar pola aplicación efectiva do dereito á igualdade entre mulleres e homes no ámbito educativo.

Sección 2ª. Integración da igualdade entre mulleres e homes na formación profesional

Artigo 47. *Competencias en materia de formación profesional*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría 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, do 31 de marzo, de ordenación e integración da 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 o colectivo das mulleres e a considerar a situación particular de desvantaxe das mulleres en discriminación múltiple ou interseccional.

Artigo 48. *Fomento das vocacións profesionais femininas non estereotipadas*

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



*Sección 3ª. Integración da igualdade entre mulleres e homes na educación superior**Artigo 49. Perspectiva de xénero na universidade e na investigación*

Dentro do respecto ao réxime de autonomía universitaria, a Administración autonómica fomentará a docencia, o estudo e a investigación das cuestións de xénero e as relativas á igualdade entre mulleres e homes no ámbito da educación superior e, para estes efectos, promoveranse, entre outras posibles, as seguintes accións:

a) Fomentar a creación e o sostemento de cátedras, a constitución de grupos de estudo, a investigación e transferencia de coñecemento e a realización de cursos e xornadas de estudo sobre cuestións de xénero e as relativas á igualdade entre mulleres e homes nas facultades, nas escolas técnicas superiores e nas escolas universitarias das universidades galegas.

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

c) Garantir a formación do persoal en materia de perspectiva de xénero, de igualdade efectiva entre mulleres e homes e de 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 e fomentar a 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 daquelas mulleres de recoñecido prestixio profesional e de carreira consolidada como do talento emerxente.

f) Garantir que os períodos de tempo dedicado polo persoal docente e investigador ao gozo de permisos e reducións de xornada por razóns de conciliación ou de coidado de menores, familiares ou persoas dependentes non repercutan negativamente na súa formación e na súa 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; así como do recoñecemento, como créditos de libre configuración, de actividades extracurriculares relacionadas coa igualdade de xénero.

h) Implementar axudas, bolsas, programas ou premios para fomentar as vocacións femininas nos estudos universitarios de ciencias, técnicos, de enxeñaría e de matemáticas, así como nos de tecnoloxías da información e da comunicación.



Artigo 50. *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, ben como entre todo o persoal ao seu servizo, e no alumnado.

2. Para estes efectos, as universidades e os centros e institucións de investigación galegos deben:

a) Garantir o acceso ao ensino universitario e á investigación das mulleres con discapacidade 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, e que permita compatibilizar o exercicio da profesión académico-científico-tecnolóxica coas responsabilidades persoais e de coidado.

e) Garantir que as avaliacións do 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 en que se consideren intervalos temporais, resulten excluídos, sen impacto negativo para a persoa interesada, aqueles períodos de tempo dedicados ao gozo de permisos de nacemento de fillo ou filla, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, risco durante o embarazo e/ou lactación natural e incapacidade temporal asociada ao embarazo, ao parto ou á lactación natural, ou por razóns de violencia de xénero ou de calquera tipo de acoso no traballo.

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

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

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



k) Promover a incorporación de materias relativas á perspectiva de xénero nos seus plans de estudo.

Artigo 51. 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, de forma que se evite 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 en que o criterio de avaliación comprenda a valoración dos méritos alcanzados durante un período concreto e limitado ou ao longo de toda a carreira investigadora, ben como naquelas 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 gozado de permisos de nacemento de fillo ou filla, 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 de calquera tipo de acoso no traballo, como período de inactividade investigadora compensable.

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

Sección 4ª. Educación formal non regrada en materia de igualdade

Artigo 52. 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 actividades formativas sobre a igualdade entre mulleres e homes, a violencia de xénero e a linguaxe administrativa non sexista nas cales, conforme as condicións e os requisitos establecidos en cada convocatoria, poderán participar persoas alleas ao persoal da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do sector público autonómico, principalmente dirixidas aos colectivos de educación, servizos sociais, persoal sanitario, persoal da Administración de xustiza, forzas e corpos de seguranza e centros de información á muller.

Artigo 53. Plans de formación

1. Para cumprir o establecido no artigo 52, a Escola Galega de Administración Pública e os demais órganos de formación do persoal ao servizo da Administración autonómica, así como calquera outra entidade pública instrumental do sector público autonómico de Galicia con competencias en materia de formación do persoal, elaborarán e executarán plans de formación en materia de igualdade entre mulleres e homes e de prevención e loita contra a violencia de xénero.



2. Nos anteditos plans integraranse tamén os módulos sobre igualdade e violencia de xénero previstos noutros plans de formación non específicos.
3. A través dos plans de formación ofreceranse a todo o persoal actividades formativas correspondentes, polo menos, ao nivel de coñecemento básico previsto no artigo 157.
4. As actividades formativas contidas nos plans de formación previstos neste artigo desenvolveranse en modalidade presencial, de teleformación ou mixta, por seren estas últimas as que máis se adaptan ás dispoñibilidades de tempo e permiten compatibilizar a formación coas obrigas laborais, familiares e sociais.

CAPÍTULO V

Igualdade de xénero e medios de comunicación

Artigo 54. *Corporación Radio e Televisión de Galicia*

Dentro do respecto á liberdade de expresión e de información, a Corporación Radio e Televisión de Galicia, co fin de conseguir transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes en todos os campos sociais, garantirá:

- a) O aumento cuantitativo e cualitativo da visibilidade e da audibilidade das mulleres ata reflectir adecuadamente a súa presenza nos diversos ámbitos da vida. Esta visibilidade e audibilidade serán observadas, avaliadas e corrixidas, se for o caso, periodicamente.
- b) A programación de campañas a prol da igualdade e da erradicación da violencia de xénero e a colaboración na difusión das campañas institucionais, con especial atención ás que tiveren a mocidade como público obxectivo.
- c) O cumprimento do principio de composición ou de presenza 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. Será rexeitada calquera publicidade que comporte unha conduta discriminatoria por razón de sexo ou que transmita estereotipos de xénero.
- f) O establecemento e o mantemento de programas realizados por e para mulleres, nos cales se canalicen os seus intereses de maneira apropiada.
- g) A institucionalización de contactos periódicos dos órganos de dirección coas asociacións e cos grupos de mulleres, coa finalidade de identificar os intereses reais das mulleres no ámbito da comunicación.



Artigo 55. Contratación de contidos audiovisuais por parte da Corporación Radio e Televisión de Galicia

A Corporación Radio e Televisión de Galicia exixirá, nos termos establecidos na lexislación que for aplicable, o cumprimento das garantías previstas no artigo 54 ás empresas con que se contraten contidos audiovisuais por medio de calquera contrato público ou privado.

Artigo 56. Medios de comunicación participados e subvencionados pola Administración autonómica de Galicia

A Administración autonómica promoverá, dentro dos termos expresados no artigo 54, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación en que participe ou aos cales conceda subvencións ou axudas. Para estes efectos, nas bases reguladoras das axudas ou subvencións será establecida a obriga do beneficiario de transmitir este tipo de imaxe.

Artigo 57. Medios de comunicación privados

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia promoverá a adopción, por parte dos medios de comunicación privados, de acordos de autorregulación que contribúan ao cumprimento da lexislación en materia de igualdade entre mulleres e homes, incluídas as actividades de venda e publicidade que se desenvolvan neles. En particular, promoverá a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.

Para ese fin, a Xunta de Galicia elaborará e distribuirá entre os medios de comunicación privados e o seu persoal guías e manuais, así como outras ferramentas que garantan a perspectiva de xénero nos seus contidos, ben como un uso non sexista da linguaxe.

Artigo 58. Formación en igualdade

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

Artigo 59. Publicidade institucional

A Administración xeral da Comunidade Autónoma realizará de forma periódica 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 60. Espazos electorais

A Administración autonómica fomentará o debate electoral sobre as cuestións de xénero, a través do incremento nun 10 por cento do tempo gratuito de propaganda electoral, nos medios de comunicación da Corporación Radio e Televisión de Galicia, concedido ás candidaturas ao



Parlamento de Galicia, se o destinaren á explicación do seu programa sobre esas cuestións, sen prexuízo de que tamén poidan abordarse no tempo ordinario de propaganda electoral.

O incremento do tempo gratuíto de propaganda electoral será distribuído, en todo caso, de acordo co disposto na Lei 8/1985, do 13 de agosto, de eleccións ao Parlamento de Galicia.

CAPÍTULO VI

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

Artigo 61. Políticas ambientais

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

- a) Introducir de modo sistemático a perspectiva de xénero na definición, na aplicación e na supervisión de programas ambientais de ámbito autonómico e local. Para estes efectos, elaboraranse e teranse en conta estatísticas desagregadas por sexo e con indicadores de xénero, sempre que sexa 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 puideren ter efectos significativos sobre o ambiente, tendentes a atinxir un nivel de protección ambiental elevado e promover un desenvolvemento sustentable.
- c) Formar o persoal con competencias na xestión ambiental para que adquiera as capacidades e as 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 ámbito urbano como no rural.
- e) Potenciar a conservación dos saberes tradicionais das mulleres sobre a explotación agraria sustentable a través do fomento do emprego neses ámbitos.
- f) Promover a participación das asociacións de mulleres na adopción de decisións no campo das políticas sobre recursos naturais.

Artigo 62. Políticas de ordenación territorial, infraestruturas e mobilidade

1. A Administración autonómica, 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 da 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 daquelas que residen en núcleos de poboación pequenos.

2. Para adoptar as medidas a que refire o número anterior terase en conta a diversidade de situacións en que se atopan as mulleres e as situacións de discriminación múltiple, en particular as das mulleres con discapacidade.

CAPÍTULO VII

Igualdade de xénero nas políticas de turismo

Artigo 63. Políticas de turismo

A Administración autonómica integrará a perspectiva de xénero nas políticas de turismo, tendo en conta as aspiracións, as necesidades e as 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 na execución de políticas e programas no ámbito do turismo galego.

b) Favorecer a creación e o 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 for posible, indicadores relativos ás circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de responsabilidades parentais e familiares, en relación coas políticas de xestión e de 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 na acción exterior e na cooperación para o desenvolvemento

Artigo 64. Políticas de acción exterior e de cooperación para o desenvolvemento

A Administración autonómica integrará a perspectiva de xénero no exercicio das súas competencias en materia de acción exterior e nas actuacións de cooperación para o desenvolvemento mediante a posta en marcha, entre outras posibles, das seguintes medidas:

a) Integrar a perspectiva de xénero de modo sistemático, no exercicio das competencias autonómicas, no deseño, na execución e na avaliación de estratexias, de plans, de proxectos e de programas vinculados á acción exterior e á cooperación para o desenvolvemento.



- b) Promover a colaboración permanente e planificada dos departamentos competentes en materia de igualdade e de acción exterior e cooperación para o desenvolvemento.
- c) Prestar especial atención á protección e promoción do labor das mulleres como defensoras dos dereitos humanos e nos procesos de construción da paz a nivel internacional.
- d) Procurar que unha parte dos recursos da acción exterior de Galicia, en particular da cooperación galega, se dirixa a iniciativas que teñan como obxectivo prioritario o apoderamento das mulleres e a defensa dos seus dereitos, así como ao fortalecemento institucional das organizacións locais feministas e de mulleres que traballan pola transformación da súa posición nos países socios.
- e) Promover o fortalecemento institucional dos axentes da cooperación galega no enfoque de xénero, que permita mellorar tanto as actuacións externas como as propias prácticas internas.
- f) Integrar a perspectiva de xénero nas intervencións humanitarias mediante a xeración de capacidades e o apoderamento das mulleres, prestando especial atención á protección de vítimas de violencia, en particular das superviventes de violencia sexual ou por razón de xénero, nas crises humanitarias, e á garantía dos dereitos das mulleres e das nenas migrantes, desprazadas e refuxiadas.

CAPÍTULO IX

Igualdade de xénero e dixitalización

Artigo 65. *Principios xerais da actuación pública*

A Administración autonómica 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 66. *A perspectiva de xénero nas políticas de dixitalización*

Todos os plans, os programas e as medidas da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou do sector público autonómico relacionados coas tecnoloxías da información e da comunicación, coa sociedade da información e coa dixitalización da economía deberán ter en consideración, no seu proceso de elaboración, indicadores para detectar a fenda dixital de xénero no ámbito de actuación do plan, do programa ou da medida, e, de se detectar a existencia dunha fenda nese ámbito, identificarán as barreiras de acceso, conectividade, ausencia de habilidades dixitais e calquera circunstancia que afecte de forma diferenciada as mulleres, como paso necesario para implementar as medidas de solución adecuadas para eliminar as barreiras identificadas.

Artigo 67. *Emprego e traballo dixital con perspectiva de xénero*

En coordinación cos plans, cos programas e coas medidas da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou do sector público autonómico relacionados coas tecnoloxías da



información e da comunicación, coa sociedade da información e coa dixitalización da economía, a consellaría con competencias en emprego e relacións laborais adoptará, entre outras, as seguintes medidas dirixidas ás traballadoras por conta propia ou allea:

- a) Visibilizar o poder das ferramentas dixitais para a adquisición de habilidades relativas á innovación e ao desenvolvemento do liderado por parte das mulleres.
- b) Procurar unha 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. Para estes efectos, nas bases reguladoras das axudas será establecido como requisito para a súa concesión o establecemento da referida reserva.
- c) Fomentar o traballo dixital de calidade e flexible, co obxectivo de as mulleres participaren nas transformacións dixitais no traballo por conta propia ou allea, especialmente nas industrias de alta intensidade dixital.
- d) Establecer medidas de apoio económico ao emprendemento feminino en empresas dixitais, en particular nas *start-up* e nas empresas dixitais emerxentes.
- e) Fomentar a colaboración público-privada para superar a fenda dixital de xénero que puider detectarse, a través de recomendacións, difusión de boas prácticas, creación de redes e, se é o caso, apoio económico mediante subvencións e axudas.
- f) Potenciar a cultura da ciberseguranza nas empresas a través da formación do persoal e de investimentos nos controis tecnolóxicos, co fin de previr a ciberviolencia de xénero.

Artigo 68. *Contidos sexistas difundidos a través das tecnoloxías da información e da comunicación*

Os centros de información á muller colaboradores coa Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia deberán prestarlles asesoramento ás mulleres que foren vítimas directas da difusión de contidos sexistas e misóxinos a través de tecnoloxías da información que supoñan intromisións ilexítimas no dereito fundamental á intimidade persoal ou familiar ou á propia imaxe.

Este asesoramento terá por obxecto informar as vítimas sobre os dereitos que as asisten e sobre os trámites que poden seguir para pediren a retirada dos contidos ás empresas que operan a través da internet.

CAPÍTULO X

Actividades culturais, artísticas, deportivas e de lecer

Artigo 69. *Creación cultural e artística*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría 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) O fortalecemento das accións para visibilizar as contribucións das mulleres no ámbito cultural a través dos fondos documentais e artísticos das institucións de Galicia.

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

2. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de cultura, realizará accións para visibilizar as achegas das mulleres no ámbito literario, musical, cinematográfico, audiovisual e artístico.

Artigo 70. 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 organizadas ou subvencionadas pola Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou polo seu sector público procurarase unha presenza equilibrada de mulleres e homes. Para estes efectos, nas bases reguladoras das subvencións será establecida a obriga do beneficiario de compor o xurado respectando o principio de presenza equilibrada.

2. A mesma composición será respectada naqueles xurados designados pola Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou polo seu sector público para adoptaren decisións sobre a adquisición de fondos culturais e/ou artísticos.

Artigo 71. Deporte

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría 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 apertura efectiva de todas as disciplinas deportivas ás mulleres, con especial consideración ás mulleres vulnerables, mediante medidas específicas que se integrarán nos programas de desenvolvemento do deporte que inclúan as seguintes actuacións:

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

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

c) O 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. Igualmente, promoverá, a través de campañas de publicidade nos medios de comunicación públicos e privados, visibilizando os referentes femininos en todo tipo de deportes, unha imaxe positiva das mulleres no deporte, diversificada e exenta de estereotipos ou prexuízos de xénero, e potenciará o pluralismo deportivo e os eventos en que participen mulleres.



3. A Administración autonómica fomentará que as entidades deportivas de Galicia establezan medidas adecuadas para que os seus órganos de goberno logren unha representación equilibrada de mulleres e homes, fomenten as relacións igualitarias entre ambos os sexos desde un ambiente de colaboración e participación e difundan o emprego dunha linguaxe non sexista nin discriminatoria no seo das relacións entre as persoas vinculadas á entidade.

4. A formación do persoal técnico-deportivo desde a Administración autonómica incluírá a perspectiva de xénero no bloque común de materias que se impartan no ciclo correspondente, segundo o establecido normativamente.

Artigo 72. *Realización de probas deportivas*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de deporte, promoverá a elaboración, en colaboración coas federacións e coas asociacións de Galicia, de protocolos de actuación para previr e erradicar as actitudes, as condutas e as manifestacións machistas e calquera discriminación por razón de sexo no deporte, especialmente na realización de probas deportivas.

Artigo 73. *Actividades de lecer*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico coidarán, nas actividades multitudinarias, tanto en espazos abertos como en espazos pechados, organizadas pola Administración, que eses espazos foren seguros e libres de violencia de xénero, e que a dotación de medios for suficiente e adecuada ás necesidades específicas das mulleres asistentes segundo as circunstancias concretas do evento, en particular a través da implementación de sendas e transportes seguros e da dispoñibilidade de servizos sanitarios adecuados.

CAPÍTULO XI

Mulleres en situacións de discriminación múltiple

Artigo 74. *Mulleres con discapacidade*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, no exercicio das súas competencias, garantirán o dereito á igualdade de trato das mulleres e das nenas con discapacidade. Alén diso, 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 e interseccional por mor do sexo e da discapacidade, ou por mor do sexo, da discapacidade e doutros factores de discriminación, ao considerar que a confluencia de dous ou máis factores de discriminación ten un efecto exponencial na situación de desigualdade.

2. En aplicación da transversalidade co duplo enfoque de xénero e discapacidade enunciada no número anterior, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico implementarán, en particular, as seguintes medidas no exercicio das súas competencias:



a) A información e a difusión dos dereitos das mulleres e das nenas con discapacidade, a través de recursos accesibles, para que poidan tomar as súas propias decisións. Para estes efectos, nas campañas de información e difusión dos dereitos das persoas con discapacidade sempre se incorporará mulleres con discapacidade, respectando os distintos graos, que sirvan como modelos efectivos de mulleres autónomas e independentes, para fomentar o apoderamento das mulleres e das nenas con discapacidade ao longo de todo o seu ciclo vital.

b) A concienciación na sociedade e nas familias sobre os dereitos das mulleres e das nenas con discapacidade.

c) A formación dos e das profesionais involucrados no duplo enfoque de xénero en relación cos dereitos humanos das persoas con discapacidade e as súas necesidades.

d) A participación de mulleres con discapacidade e das súas organizacións representativas como consultoras, asesoras ou expertas ante os órganos competentes para a planificación, a adopción de medidas, proxectos, programas e auditorías en materia de accesibilidade universal, para que os deseños de contornos, bens e servizos consideren as necesidades específicas da poboación feminina con discapacidade, ben como noutras materias que igualmente lles afecten de forma específica.

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

f) A consideración da variable de sexo e de discapacidade en todas as investigacións, as enquisas e os informes que sexan elaborados en materia de non discriminación e igualdade de trato e de oportunidades das persoas con discapacidade para permitir coñecer as súas necesidades en relación coa igualdade ou coa violencia de xénero.

g) A 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 escoller unha persoa de apoio do seu mesmo sexo. Igualmente, procurarase que as mulleres e as nenas xordas teñan a posibilidade de escoller entre intérpretes do seu mesmo sexo, para o cal se fomentará a formación de intérpretes da lingua de signos de ambos os sexos.

h) O fomento, entre as empresas fabricantes, do enfoque de xénero no deseño universal dos bens e produtos de uso común por ambos os sexos coa finalidade de aqueles teren, se for oportuno, unha versión feminina. En particular, fomentarse a accesibilidade universal a aqueles bens e servizos que dean soporte á saúde sexual das mulleres con discapacidade e á súa maternidade, e esta consideración terana en conta, se é o caso, os órganos de contratación do Servizo Galego de Saúde na fase de definición do obxecto do contrato.

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



j) O establecemento de actuacións e protocolos específicos para detectar, intervir e apoiar ante situacións de violencia de xénero contra as mulleres con discapacidade.

Artigo 75. *Mulleres maiores*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, no exercicio das súas competencias, garantirán o dereito das mulleres maiores á igualdade de trato. Ademais, fomentarán a igualdade de oportunidades en relación coas demais mulleres ou cos homes. Serán obxecto de especial tratamento as situacións de discriminación múltiple ou interseccional por mor do sexo e a idade maior, ou por mor do sexo, a idade maior e outros factores de discriminación, ao considerar que a confluencia de dous o máis factores de discriminación ten un efecto exponencial na situación de desigualdade.

2. A elaboración, o deseño e a aplicación das políticas públicas inspiraranse nun duplo enfoque de xénero e de maior idade que, en particular, terá en consideración:

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

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

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

d) O acceso das mulleres maiores a recursos educativos a prol de erradicar a fenda dixital que sofren respecto do resto da poboación.

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

f) A solidariedade e o fortalecemento da protección familiar e comunitaria.

3. O duplo enfoque de xénero e maior idade enunciado no número anterior integrarase de forma 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 76. *Protección das mulleres menores de idade*

A Administración autonómica, no exercicio das súas competencias sobre protección de menores, terá en conta a perspectiva de xénero coa finalidade de atender de modo adecuado as aspiracións, as necesidades e as preocupacións diferenciadas dos e das menores.



Artigo 77. *Mulleres lesbianas, bisexuais e trans*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, no exercicio das súas competencias, considerarán a situación particular de desvantaxe en que se encontran as mulleres lesbianas, bisexuais e trans.

Para este efecto, colaborarán coas demais administracións públicas, coas organizacións sindicais e coas asociacións empresariais, así como coas organizacións representativas do colectivo LGTBI galego e cos demais suxeitos privados na loita contra a discriminación múltiple ou interseccional por sexo e orientación sexual e por sexo e identidade de xénero, instando a prever as citadas situacións de discriminación múltiple ou interseccional e, en particular, para erradicar a violencia lesbofóbica e a violencia contra as mulleres trans.

Artigo 78. *Mulleres de etnias minoritarias*

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, no exercicio das súas competencias, adoptarán medidas concretas co fin de atallar a situación de discriminación en que se encontran as mulleres xitanas e de etnias minoritarias, dirixidas a promover a súa inclusión económica, social e laboral sen que as medidas que se leven a cabo supoñan asimilacionismo ou perda da identidade cultural.

Artigo 79. *Mulleres migrantes*

A perspectiva de xénero integrárase de modo transversal no exercicio das competencias da Administración autonómica de Galicia relacionadas coas mulleres migrantes, singularmente nas relativas ao retorno e á atracción de nova poboación, previstas na lexislación en materia de impulso demográfico.

Artigo 80. *Mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional*

No desenvolvemento de programas de acollemento das mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional teranse en conta as situacións de desigualdade por razón de sexo que puideron ter sufrido no seu país de orixe.

Artigo 81. *Erradicación da pobreza e perspectiva de xénero*

As medidas adoptadas pola Administración autonómica para loitar contra a pobreza e a aporofobia serán deseñadas e aplicadas tendo en conta o importante impacto que a pobreza ten sobre as mulleres, en particular sobre as mulleres maiores.

Artigo 82. *Mulleres en situación de prostitución*

1. A Administración autonómica levará a cabo periodicamente campañas informativas e de sensibilización sobre a situación de explotación que puideren sufrir as mulleres en situación de prostitución.

2. A Administración autonómica reforzará os servizos sanitarios e sociais de cara a seren máis áxiles e efectivos na atención ás mulleres prostituídas.



Artigo 83. *Mulleres en situación de trata con fins de explotación sexual*

A Administración autonómica loitará contra o tráfico de mulleres, de nenas e de 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 das situacións de explotación e a detección, atención e, se for o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual.

Para ese fin, a Administración autonómica elaborará periodicamente plans estratéxicos contra a trata.

CAPÍTULO XII

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

Artigo 84. *Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades instrumentais do sector público autonómico impulsarán, no ámbito da contratación pública, a adopción de medidas que promovan a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, así como o fomento do emprego feminino.

2. Para os efectos do disposto no número anterior e no marco da normativa vixente en materia de contratación pública, os órganos de contratación procurarán incorporar a perspectiva de xénero nos seus contratos, na medida en que for posible, en calquera das súas fases, o que inclúe a definición do obxecto do contrato, o procedemento da licitación e a fase de execución do contrato. En concreto, os órganos de contratación valorarán, ao configuraren os seus contratos, a inclusión dos seguintes elementos nos pregos, sempre que estean vinculados ao obxecto do contrato, non sexan directa ou indirectamente discriminatorios e sexan compatibles co dereito da Unión Europea e coa normativa básica de contratos públicos:

a) Criterios de adxudicación que permitan valorar a calidade das características sociais do contrato referidas ás medidas concretas que se apliquen na súa execución para conseguir a igualdade entre homes e mulleres, así como para fomentar a contratación feminina.

b) Criterios que permitan resolver o empate entre dúas ou máis ofertas tras aplicar os criterios de adxudicación, referidos a aquelas proposicións das empresas que inclúan medidas de carácter social e laboral que favorezan a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Para estes efectos, poderase recoller, como criterio de desempate, a preferencia das proposicións presentadas por empresas que, no momento de vencer o prazo de presentación de ofertas, dispoñan da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade a que se refire o artigo 111 ou doutra certificación equivalente, ou ben que identifiquen na súa proposición medidas concretas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes e/ou que favorezan a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Nestes dous últimos supostos, o licitador deberá acreditar a equivalencia do certificado presentado ou das medidas propostas respecto da Certificación



Galega de Excelencia en Igualdade. A acreditación desta equivalencia será achegada no momento de presentar a proposición.

c) Condicións especiais de execución do contrato dirixidas a algunha destas finalidades: eliminar as desigualdades do home e da muller no mercado de traballo correspondente ao sector de actividade do contrato, favorecendo a aplicación de medidas que fomenten a igualdade entre homes e mulleres no traballo; promover a maior participación da muller no mercado laboral; e combater o desemprego que afecta as mulleres.

3. Salvo que non for posible de acordo co previsto na normativa de contratos públicos e así estiver motivado no expediente de contratación, os órganos de contratación establecerán como condicións especiais de execución do contrato as seguintes:

a) O compromiso da empresa adxudicataria de presentar, no momento de formalizar o contrato, un protocolo de prevención e de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo ou por orientación sexual, no ámbito de desenvolvemento do contrato.

b) O compromiso do adxudicatario de incluír nas accións de prevención de riscos laborais e de saúde laboral a perspectiva de xénero.

4. Para acreditar o cumprimento das condicións recollidas no número 3, o contratista presentará, no momento de finalizar o contrato, unha memoria xustificativa do seu cumprimento. Os pregos poderán establecer, se for preciso, outras medidas adicionais de control durante a execución do contrato.

O disposto neste número enténdese sen prexuízo das facultades para comprobar o cumprimento das condicións especiais de execución que o órgano de contratación pode exercer en calquera momento da execución do contrato, en particular no caso de recibir unha denuncia do seu incumprimento presentada polo persoal traballador afectado.

5. Os pregos deberán precisar as consecuencias do incumprimento das condicións especiais de execución. Para estes efectos, poderán, ben establecer as penalidades que procedan en caso de incumprimento destas condicións de execución, ben configuralas como obrigas esenciais, tipificando o seu incumprimento como causa de resolución do contrato. Cando o incumprimento destas condicións non se tipifique como causa de resolución do contrato, os pregos deberán precisar se o devandito incumprimento será considerado como infracción grave para os efectos previstos na letra c) do apartado 2 do artigo 71 da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014.

Artigo 85. *Cláusulas de igualdade no réxime autonómico de subvencións*

1. A planificación estratéxica das subvencións será configurada atendendo ao obxectivo de fomentar a igualdade de xénero, quer como obxecto principal das subvencións, quer de forma indirecta, integrando a perspectiva de xénero como obxectivo transversal das distintas políticas



públicas da competencia da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu sector público.

2. Alén diso, as bases reguladoras das subvencións poderán incluír, como criterio obxectivo para adxudicar a subvención, a valoración das actuacións para a consecución efectiva da igualdade entre mulleres e homes realizadas ou comprometidas pola persoa física ou xurídica solicitante. Para estes efectos, as bases poderán establecer, entre outras medidas ou actuacións concretas, a elaboración e a implementación de plans de igualdade, a implantación de medidas para fomentar a conciliación e a corresponsabilidade, a sustentabilidade social empresarial ou a obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

CAPÍTULO XIII

Garantías da igualdade no procedemento administrativo

Artigo 86. Persoas interesadas na defensa do dereito á igualdade efectiva entre mulleres e homes

Para a defensa do dereito á igualdade efectiva entre mulleres e homes nos procedementos administrativos seguidos ante a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, terán a consideración de persoas interesadas, para os efectos do establecido no artigo 4.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, ademais das persoas afectadas e sempre coa súa autorización, os sindicatos e as asociacións legalmente constituídas cuxa finalidade sexa a defensa dos dereitos das mulleres.

O recoñecemento da condición de interesados dos sindicatos e das asociacións referidos enténdese sen prexuízo do establecido no artigo 12.3 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, en relación cos litixios sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo que puideren producirse.

Artigo 87. Resolución do procedemento

Serán motivados, cunha referencia sucinta de feitos e fundamentos de dereito, os actos administrativos desestimatorios dunha solicitude ou reclamación en que se alegue unha discriminación por razón de sexo.

TÍTULO III

Igualdade de mulleres e homes no emprego e nas relacións laborais

CAPÍTULO I

Transversalidade de xénero nas competencias de emprego e de relacións laborais

Artigo 88. Actuacións transversais no eido do emprego e das relacións laborais

En aplicación do principio de transversalidade da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico desenvolverán as seguintes actuacións, consonte os criterios establecidos no artigo 20:



- a) Promover a igualdade de xénero nas políticas activas de emprego, tanto no relativo ao emprego por conta allea como ao autoemprego, e igualmente integrar a igualdade de xénero na intermediación laboral.
- b) Promover a igualdade de xénero na inserción laboral e na formación profesional para o emprego, mediante medidas de acción positiva, contidos formativos en 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 pode supor a aplicación ás mulleres traballadoras de medidas de prevención de riscos laborais deseñadas desde un punto de vista androcéntrico, sen ter en conta o sexo e outros factores como a maternidade, a lactación, a menopausa ou outras diversidades morfolóxicas e fisiolóxicas das mulleres.
- d) Promover a igualdade de xénero nas relacións entre as empresas e as persoas traballadoras, así como na organización e no funcionamento das empresas.
- e) Realizar actuacións especiais en materia de emprego e de relacións laborais en sectores feminizados, coa finalidade de posibilitar un traballo de calidade e igualmente de visibilizar e valorar os traballos femininos informais ou os traballos de coidados.
- f) Promover a contratación de mulleres, especialmente daquelas que se encontran en situacións de especial desvantaxe.
- g) Promover a igualdade de xénero na negociación colectiva.
- h) Establecer a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade co obxectivo de recoñecer aquelas empresas e entidades que destaquen na aplicación de políticas de igualdade para a equiparación laboral de mulleres e homes.

Artigo 89. *Consellaría responsable*

1. Corresponde á consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais, en coordinación co órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, a aplicación transversal da igualdade no ámbito laboral e a procura dos obxectivos establecidos no artigo 88.
2. O Consello Galego de Relacións Laborais participará na aplicación do principio transversal de igualdade que a consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais fixer no ámbito laboral, a través dos seus ditames, estudos e informes, de acordo coa súa normativa reguladora.

CAPÍTULO II

Sustentabilidade social empresarial e benestar laboral

Artigo 90. *Conceptos de sustentabilidade social empresarial e de benestar laboral*

Para os efectos desta lei:



a) Enténdese por sustentabilidade empresarial o modelo de xestión integral e a longo prazo que pretende lograr o crecemento sustentable, ético e equilibrado da empresa ou da entidade do terceiro sector, mediante a integración plena das dimensións económica, social e ambiental en cada estratexia, proceso e elemento da cadea de valor daquela, incidindo en toda a súa cultura organizacional e na consecución de mellores índices de benestar laboral, así como a mellora e o avance das condicións económicas, sociais e ambientais da comunidade e do territorio en que se integre.

b) Enténdese por sustentabilidade social empresarial aquela parte da sustentabilidade empresarial que integra plenamente na xestión e no funcionamento da empresa ou da entidade do terceiro sector as seguintes dimensións de actuación:

1. Interna: factores relativos á igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, a igualdade de xénero, a igualdade de retribución por un traballo do mesmo valor, a conciliación da vida privada e da vida laboral, a formación e o desenvolvemento das capacidades do seu persoal, o traballo saudable e seguro ou as medidas contra a violencia e o acoso que inciden na consecución de mellores índices de benestar laboral.

2. Externa: factores que, de acordo co principio de solidariedade e compromiso coas comunidades e contornos en que se insiren, favorecen o desenvolvemento local e a cohesión social e territorial.

c) Enténdese por benestar laboral a mellora das condicións laborais e a calidade de vida das persoas traballadoras como consecuencia de a empresa ou a entidade do terceiro sector aplicar medidas de sustentabilidade social empresarial, principalmente na súa dimensión interna.

Sección 1ª. A promoción da sustentabilidade social empresarial

Artigo 91. Fomento da sustentabilidade social das empresas e entidades do terceiro sector

1. A Xunta de Galicia fomentará que as empresas e as entidades do terceiro sector asuman voluntariamente criterios e accións de sustentabilidade social empresarial coa finalidade de atinxir a igualdade real e efectiva entre as mulleres e os homes no seu medio social, a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais, ambientais ou doutra índole, de forma que fagan súas as preocupacións sociais nesta materia, tanto no desenvolvemento da súa actividade como nas relacións cos seus grupos de interese.

2. Igualmente, promoverase que as empresas e as entidades do terceiro sector desenvolvan un modelo económico e de gobernanza sustentable, caracterizado por un patrón de crecemento que concilie o desenvolvemento económico, social e ambiental.

3. A realización destas accións poderá ser acordada coa representación dos traballadores e das traballadoras, coas organizacións de consumidores e consumidoras e usuarios e usuarias, coas asociacións cuxo fin primordial sexa a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes e cos organismos de igualdade.



Artigo 92. Fomento da dimensión interna da sustentabilidade social das empresas e das entidades do terceiro sector

1. A Xunta de Galicia fomentará que as empresas e as entidades do terceiro sector asuman voluntariamente compromisos tendentes a procurar o benestar laboral e organizacional, tanto dos seus membros como das persoas traballadoras ao seu servizo, alén do establecido na normativa mercantil e laboral.

2. Para este fin, a actuación das empresas e das entidades orientarase a conseguir a igualdade laboral, mediante a promoción da solidariedade interna, da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, da inserción das persoas con discapacidade, das mulleres vítimas de violencia de xénero e das persoas en risco de exclusión social, así como da xeración de emprego estable e de calidade e da conciliación da vida familiar e persoal, incluída a creación de espazos e o deseño de metodoloxías que a faciliten.

A sustentabilidade social empresarial deberá ser plasmada nun compromiso dos máximos responsables da empresa ou da entidade coa creación dun contexto de traballo saudable e inclusivo.

Artigo 93. Fomento da dimensión externa da sustentabilidade social das empresas e das entidades do terceiro sector

1. A Xunta de Galicia fomentará que as empresas e as entidades do terceiro sector asuman voluntariamente criterios tendentes a desenvolver actuacións que, en virtude do principio de solidariedade coa sociedade, denoten o seu compromiso coas comunidades e contornos en que se insiren, favorecendo así o desenvolvemento local e a cohesión social e territorial.

2. En particular, terán entre os seus obxectivos as preocupacións ambientais e o uso racional dos recursos naturais, co propósito de despreñar unha actuación global susceptible de conxugar a produtividade e a competitividade coa sustentabilidade da súa actuación, de forma que permita satisfacer as necesidades das xeracións presentes sen comprometer as posibilidades das xeracións futuras.

Artigo 94. A vixilancia e o control

A pesar da voluntariedade de asumir os criterios e as accións de sustentabilidade social empresarial, nos seguintes supostos estarán sometidas a determinadas medidas de vixilancia e control:

a) Cando as empresas ou as entidades do terceiro sector fixeren un uso publicitario da implantación de criterios e accións voluntarios de sustentabilidade social empresarial, nomeadamente daqueles vinculados estreitamente á garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, a consellaría competente en materia de emprego ou de igualdade entre mulleres e homes poderalle exixir á empresa ou á entidade do terceiro sector a verificación do cumprimento do criterio ou acción. Caso de impedir a verificación, ou se se constatar o seu incumprimento, poderá solicitar xudicialmente o cesamento da publicidade como publicidade enganosa, consonte o establecido na Lei 34/1988, do 11 de novembro, xeral de publicidade.



b) Cando os criterios ou as accións de sustentabilidade social empresarial xurdiren dun compromiso coa consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais, ou con calquera outro organismo público autonómico, observárase o acordado para vixiar e controlar estes criterios ou a execución das accións de sustentabilidade social empresarial nos termos establecidos no instrumento en que se formalizou.

Artigo 95. Axudas públicas para fomentar a sustentabilidade social empresarial

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

Sección 2ª. Medidas de benestar laboral

Artigo 96. Medidas de benestar laboral

Para os efectos de promover medidas de sustentabilidade social empresarial que contribúan para o benestar laboral das persoas traballadoras, por conta allea ou propia, a consellaría con competencias en materia de emprego promoverá, alén das medidas establecidas na sección anterior, as seguintes:

a) O fomento da conciliación da vida persoal, familiar e laboral e da corresponsabilidade para unha repartición equilibrada entre mulleres e homes das responsabilidades laborais e de coidado dos fillos e fillas e das persoas dependentes.

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

c) O fomento da implantación do teletraballo, en condicións de voluntariedade, das persoas traballadoras, sen que isto supoña mingua ningunha dos dereitos laborais.

d) O impulso e seguimento da vixilancia na implantación de plans de igualdade nas empresas e nas entidades do terceiro sector legalmente obrigadas e a promoción da súa implantación naquelas empresas e entidades do terceiro sector non obrigadas legalmente, ben como o fomento da sustentabilidade social empresarial.

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



f) A formación das mulleres traballadoras, naqueles ámbitos que redunden na mellora das súas condicións laborais e, especialmente, en habilidades dixitais.

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

h) A utilización de publicidade institucional e de actuacións de sensibilización orientadas a erradicar o acoso sexual ou o acoso por razón de sexo no traballo.

i) O recoñecemento social do valor dos coidados e a potenciación do emprego digno de calidade nos traballos de coidado, incluídos os servizos de axuda no fogar.

j) A protección da saúde das mulleres no ámbito laboral.

k) A utilización e o financiamento do emprego con apoio, a través dunha persoa preparadora laboral, naqueles casos en que as mulleres con discapacidade o precisaren, así como do financiamento para adaptar os seus postos de traballo, no caso de ser necesario.

l) A promoción da formación do persoal que presta servizos de orientación e de intermediación laboral en materia de discriminación múltiple e interseccional, cando os devanditos servizos non foren prestados por un recurso especializado.

Artigo 97. Acceso aos recursos para o benestar laboral das mulleres

A consellaría 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 á disposición por parte da Administración autonómica coa finalidade de conseguir o benestar laboral das persoas traballadoras.

Sección 3ª. A promoción do benestar e da igualdade laboral

Artigo 98. Medidas de fomento e de apoio económico á conciliación e á racionalización e flexibilización dos horarios nas empresas e nas entidades do terceiro sector

1. Coa finalidade de promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a corresponsabilidade das persoas traballadoras, a consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais poderá convocar axudas económicas orientadas a incentivar a adopción de acordos de flexibilización e de racionalización dos horarios de traballo. Estas axudas estarán dirixidas especialmente ás pequenas e medianas empresas, ben como ás entidades do terceiro sector que teñan o domicilio social ou que conten con axencia, sucursal, delegación ou con calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, alén diso, teñan persoal contratado na Comunidade Autónoma.

2. Igualmente, a consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais desenvolverá outras accións de promoción da racionalización dos horarios e das xornadas de



traballo, distintas das previstas no número anterior, que terán como obxectivo a mellora da calidade de vida das persoas traballadoras, a redución da sinistralidade e a mellora da competitividade das empresas, como mecanismo de impulso para a consecución da corresponsabilidade, da conciliación da vida laboral, persoal e familiar e da igualdade de oportunidades, e terán en conta especialmente a situación das mulleres con fillas ou fillos con discapacidade e/ou dependencia recoñecida.

Artigo 99. Medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo e o seu apoio económico

1. A consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais impulsará a implementación de boas prácticas de igualdade de xénero no teletraballo en empresas privadas e en 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 semellantes de difusión e sensibilización.

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

a) As medidas dirixidas a facilitar o acceso preferente ao teletraballo das vítimas de violencia de xénero, sen límite temporal, das traballadoras embarazadas, en parto recente ou en lactación natural ata a menor ou a menor facer os 3 anos, e das persoas con necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

b) A asunción por parte da empresa de parte dos gastos no fogar asociados ao teletraballo, cando sexa exercido por mulleres pertencentes a algún dos colectivos a que se refire a letra anterior.

c) As medidas dirixidas a garantir que as persoas teletraballadoras teñan os mesmos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral que terían se estivesen a realizar o traballo de modo 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 se o traballo fose presencial.

d) A disposición dun protocolo específico de recoñecemento e aplicación do dereito á desconexión dixital nos mesmos termos que terían se o traballo fose presencial.

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

f) As medidas concretas dirixidas a evitar que o teletraballo poida supor un freo para a promoción das mulleres teletraballadoras, para que poidan promocionar en igualdade de trato e de oportunidades coas persoas que traballan de forma presencial.

g) A consideración das particularidades na configuración e aplicación de medidas contra o acoso sexual e por razón de sexo no teletraballo, especialmente aquelas medidas dirixidas a erradicar as



formas de violencia de xénero canalizadas a través das comunicacións telemáticas, tales como o ciberacoso ou o discurso de odio contra a muller.

h) As medidas de protección fronte á violencia de xénero que puiden producirse no domicilio cando coincida co lugar de traballo.

3. A autoridade autonómica da Inspección de Traballo e Seguridade Social, regulada no artigo 33 da Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social, desenvolverá as actuacións dirixidas a impulsar a vixilancia do cumprimento da legalidade vixente na materia no ámbito do teletraballo, de acordo co que dispoña o convenio de colaboración correspondente.

4. Coa finalidade de promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e para facilitar a corresponsabilidade das persoas traballadoras, a consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais poderá convocar axudas económicas orientadas a incentivar a adopción de acordos de teletraballo e adquisición de elementos tecnolóxicos de soporte a este. Estas axudas serán dirixidas especialmente ás pequenas e medianas empresas, ben como ás entidades do terceiro sector que teñan o domicilio social ou que conten con axencia, sucursal, delegación ou con calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, alén diso, teñan persoal contratado na Comunidade Autónoma.

Artigo 100. *Obrigas das empresas e entidades beneficiarias das axudas*

As bases reguladoras das axudas a que se refiren os artigos anteriores deberán establecer o prazo en que ten que se desenvolver a medida obxecto de axuda, así como a obriga da beneficiaria de presentar un informe sobre a execución desta no prazo fixado para o seu desenvolvemento ou, se este for superior a un ano, de presentar un informe anual ata finalizar a súa vixencia temporal, para os efectos de verificar a execución.

Artigo 101. *Fomento da elaboración e implementación voluntaria de plans e de medidas de igualdade nas empresas e nas entidades do terceiro sector*

1. A consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais convocará anualmente axudas públicas dirixidas a fomentar a elaboración e rexistro e a implantación voluntaria dos plans de igualdade por parte das entidades do terceiro sector e das empresas que, conforme o disposto no artigo 45 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, non estean obrigadas á súa elaboración e aplicación. Nestes supostos, a elaboración e implantación dos plans de igualdade deberá realizarse nos termos previstos pola lei para os supostos en que foren obrigatorios.

2. As axudas tamén se poderán dirixir a fomentar a implantación de medidas de igualdade pactadas coa representación legal das persoas traballadoras ou coas organizacións sindicais que supoñan unha redución significativa das desigualdades entre mulleres e homes en materia de infrarrepresentación feminina ou de retribucións, no caso de a empresa ou entidade do terceiro sector non contar cun plan de igualdade, así como á contratación de persoal especializado destinado a asesorar na elaboración e na execución dos plans de igualdade.



3. Serán beneficiarias das axudas reguladas neste artigo as pequenas e medianas empresas, e igualmente as entidades do terceiro sector que teñan o domicilio social ou que conten con axencia, sucursal, delegación ou con calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, alén diso, teñan persoal contratado na Comunidade Autónoma.

4. As bases reguladoras correspondentes ás axudas reguladas neste artigo deberán establecer o prazo en que debe desenvolverse o plan de igualdade obxecto de axuda, ben como a obriga da beneficiaria de presentar un informe sobre a execución do devandito plan e, se tiver unha duración superior a un ano, de presentar un informe anual ata finalizar a súa vixencia, para os efectos de verificar a execución do plan subvencionado.

Tamén poderán establecer límites, tanto mínimo como máximo, respecto do cadro de persoal co que deben contar as empresas e as entidades do terceiro sector para poderen ser beneficiarias das axudas correspondentes.

Artigo 102. Medidas de formación para fomentar a implantación voluntaria de plans e de medidas de igualdade nas empresas e nas entidades do terceiro sector

1. A consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais, co fin de fomentar a implantación voluntaria de plans e de medidas de igualdade nas empresas e nas entidades do terceiro sector, organizará periodicamente cursos de formación de nivel básico, intermedio ou superior.

2. Os cursos poderanse organizar de forma completa ou modular e estarán dirixidos especialmente a quen, dentro das empresas, das entidades do terceiro sector ou dos axentes sociais, tiver competencias para negociar plans ou medidas de igualdade, estiver encargado da súa aplicación ou formar parte da comisión paritaria de vixilancia do plan de igualdade e, en xeral, a quen tiver competencias no ámbito da igualdade laboral, coa finalidade de acreditar coñecementos de igualdade especializados no ámbito do traballo por conta allea.

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

- a) O curso básico de formación en igualdade terá unha carga docente mínima de oito horas.
- b) O curso intermedio de formación en igualdade terá unha carga docente mínima de trinta e cinco horas.
- c) O curso superior de formación en igualdade terá unha carga docente mínima de cento cincuenta horas.

4. Mediante orde da consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais regularanse as titulacións e as capacidades exixidas ao profesorado, os contidos formativos e cantas cuestións sexan oportunas para executar adecuadamente os cursos.



Artigo 103. *Axentes de igualdade de trato e de oportunidades*

A consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais establecerá regulamentariamente no ámbito da educación non formal a duración da formación, así como a experiencia exixida para a acreditación como axentes de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, encargados de realizar asesoramento, por conta propia ou allea, dirixido a implementar medidas e plans de igualdade en empresas, en entidades do terceiro sector ou en entidades de dereito público.

Artigo 104. *Medidas para promover a participación das mulleres nos consellos de administración das empresas*

As empresas privadas con máis de duascenas cincuenta persoas empregadas que estean domiciliadas en Galicia poderán remitir á consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais a información desagregada por sexo sobre a composición dos seus consellos de administración, para os efectos de esta emitir unha nota pública favorable no caso de neles se respectar a composición equilibrada de mulleres e homes. As empresas poderán facer un uso publicitario da nota pública durante tres anos despois da súa emisión, agás no caso de se producir unha mudanza de composición no consello de administración que altere a distribución dos sexos fóra da porcentaxe establecida na disposición adicional primeira desta lei.

Artigo 105. *Medidas e instrumentos para o seguimento e vixilancia do cumprimento da normativa sobre igualdade dos sexos no ámbito das relacións laborais e, en particular, da implementación de plans e de medidas de igualdade*

A autoridade autonómica da Inspección de Traballo e Seguridade Social, consonte o establecido na Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social, e ao establecido no convenio de colaboración respectivo, exercerá as seguintes funcións nas materias da súa competencia:

- a) Levar a cabo o impulso e 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 nas empresas ou entidades do terceiro sector que percibisen axudas públicas autonómicas, para verificar a implantación dos plans ou das medidas; e, no caso de non se cumprir, acordará a revogación das axudas e o seu reintegro.
- b) Promover a subscrición de acordos e convenios entre o organismo estatal e a Comunidade Autónoma en relación coa igualdade de xénero.
- c) Desagregar 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) Supervisar os resultados das actuacións inspectoras en relación coa igualdade de xénero que afecten os centros rexidos ou administrados pola Comunidade Autónoma de Galicia.
- e) Propor a elaboración de plans e de programas específicos de formación en igualdade de xénero do persoal con funcións inspectoras.



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

Artigo 106. Medidas de sensibilización para promover a igualdade no emprego e para erradicar a violencia de xénero no traballo

A consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais desenvolverá medidas de sensibilización orientadas a difundir o dereito das traballadoras e dos traballadores á igualdade de trato e de oportunidades e a erradicar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo, especialmente mediante a utilización da publicidade institucional.

Sección 4ª. Igualdade de xénero nas políticas de seguranza e de saúde no traballo para conseguir o benestar laboral

Artigo 107. Integración do principio de igualdade nas políticas autonómicas de seguranza e de saúde laboral

1. O exercicio das competencias autonómicas en materia de seguranza e de 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 entre ambos os sexos. Para este fin, teranse en conta os riscos físicos, os ergonómicos, os organizacionais, os psicosociais e aqueles que puideren afectar a saúde reprodutiva e outras circunstancias que demanden unha prevención e protección especiais na vida laboral da muller, sempre considerando a diversidade das persoas traballadoras.

2. Nas estratexias de seguranza e de saúde laboral de ámbito autonómico e nos plans anuais de actuación do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, como órgano técnico encargado de executar e coordinar esta materia, incluíranse as seguintes medidas:

a) A elaboración das estatísticas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais cos datos desagregados por sexo e a realización da análise de xénero destes, tendo en conta o impacto da sinistralidade laboral en ambos os sexos, así como a definición de indicadores que permitan coñecer mellor as diferenzas de homes e mulleres en relación coa exposición aos riscos e aos danos para a saúde.

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

c) A potenciación da investigación en saúde laboral, incorporando nos sistemas de información datos desagregados por sexo e, cando for posible, indicadores de xénero.

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



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

f) O deseño e a difusión de campañas de sensibilización, e igualmente de programas informativos e formativos en materia de saúde laboral e en xestión preventiva desde unha perspectiva de xénero.

g) A promoción nas empresas do deseño de postos e da elección de equipamentos de traballo e de equipamentos de protección individual baixo criterios de adecuación para seren usados por mulleres e homes, coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde. Esta adecuación para o uso por mulleres exixirase aínda que o posto de traballo estiver ocupado por homes.

h) A 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.

i) A análise dos riscos emerxentes desde unha perspectiva de xénero.

3. As medidas previstas no número 2 serán destinadas especialmente ás pequenas e medianas empresas e estendidas ás persoas traballadoras autónomas.

De modo prioritario actuarase nas actividades e nos sectores con alta presenza de mulleres traballadoras e desde unha concepción integral da seguranza e da saúde laboral.

Artigo 108. A Comisión para a Integración da Igualdade do Instituto de Seguridade 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. Contará coa participación activa dos axentes sociais e asegurará unha especial atención ás especificidades dos sectores laborais feminizados.

Artigo 109. Formación en prevención de riscos laborais e en educación para a igualdade na promoción da saúde laboral

1. En todos os contidos formativos en prevención de riscos laborais serán incorporadas unidades didácticas sobre a perspectiva de xénero e a súa integración nas políticas preventivas e de promoción da saúde, para abordar as diferenzas existentes en relación cos riscos característicos e as necesidades de mulleres e homes. Así mesmo, serán incorporados contidos relativos ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no traballo.

2. Nas actuacións dirixidas a promover e a difundir a cultura da prevención de riscos laborais na sociedade galega, ben como nas destinadas a nenas e nenos e á mocidade, serán incluídos contidos que promovan a igualdade e a perspectiva de xénero vinculada á seguranza laboral e á promoción da saúde.



Artigo 110. *Protección da saúde reprodutiva e da maternidade*

1. A consellaría competente en materia de emprego impulsará actuacións para sensibilizar, informar, asesorar tecnicamente e formar o empresariado e o persoal traballador co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que puideren afectar negativamente a saúde reprodutiva de traballadores e traballadoras, e o embarazo, o parto, o puerperio e a lactación natural.
2. O Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia desenvolverá actuacións de seguimento, vixilancia e control en materia de seguranza e de saúde laboral nos centros de traballo, dirixidas a velar polo cumprimento das obrigas preventivas previstas para a protección das traballadoras durante os períodos do embarazo, do puerperio e da lactación natural.
3. As administracións públicas informarán as súas traballadoras, e fomentarán que as empresas privadas poñan á disposición das súas traballadoras información relativa aos axentes, aos procedementos e ás condicións de traballo que puideren influír negativamente na súa saúde, na do feto e na do lactante, así como aos trámites para a adaptación a que se refire o número anterior.

Sección 5ª. A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade

Artigo 111. *A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

1. A Certificación Galega de Excelencia en Igualdade é un distintivo outorgado pola Administración autonómica para recoñecer aquelas empresas ou entidades do terceiro sector que destaquen na aplicación das políticas de igualdade para a equiparación laboral entre mulleres e homes.
2. As empresas e as entidades do terceiro sector a que se conceda a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade serán inscritas nun rexistro de natureza administrativa, único para toda a Comunidade Autónoma de Galicia, creado para este fin e adscrito á consellaría con competencias en materia de emprego.
3. Regulamentariamente, determinaranse o contido e o funcionamento do rexistro establecido no número anterior, e tamén o procedemento e o desenvolvemento dos requisitos para a concesión, a utilización, a renovación e a perda da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, e igualmente os dereitos e as facultades derivados da súa obtención e o logotipo con que se represente.

Artigo 112. *Suxeitos lexitimados e requisitos para solicitar a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

Poderán solicitar a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, para distinguiren con ela os seus produtos ou os seus servizos, as empresas, sexan de capital público ou privado, e as entidades do terceiro sector que teñan o seu domicilio social en Galicia ou que contén con axencia, sucursal, delegación ou con calquera outra representación aberta no territorio da Comunidade Autónoma, sempre e cando, alén diso, teñan persoal contratado nela.



As empresas e as entidades a que se refire o parágrafo anterior deberán cumprir os seguintes requisitos:

- a) Non teren sido sancionadas con carácter firme nos dous anos anteriores á solicitude no caso das infraccións graves, ou nos tres anos anteriores a esta no caso de infraccións moi graves, por infracción grave ou moi grave en materia de igualdade de oportunidades 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 legislativo 5/2000, do 4 de agosto, ou na norma que o substitúa.
- b) Contaren cun 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.
- c) Teren implantada unha parte significativa das medidas recollidas no plan, no número ou na porcentaxe mínima que se estableza regulamentariamente.
- d) Elaboraren, despois de transcorrer un ano desde a aprobación do plan de igualdade, un informe de seguimento e avaliación.
- e) Acreditaren, se é o caso, a presenza de mulleres no consello de administración, segundo os termos e o alcance que se establezan regulamentariamente.
- f) Aqueles que se establezan regulamentariamente.

Artigo 113. *Procedemento para obter a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

1. O procedemento para obter a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade iniciarase, por instancia de parte, mediante a presentación da solicitude na sede electrónica da Xunta de Galicia.
2. A instrución do procedemento corresponderá á unidade administrativa de igualdade da consellaría con competencias en materia de emprego, a cal solicitará, en todo caso, o informe do órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade sobre o cumprimento das condicións exhibibles para obter a certificación, ben como o informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre o grao de implantación do plan de igualdade.
3. A concesión ou a denegación da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade corresponderá á persoa titular da consellaría con competencias en materia de emprego.

Artigo 114. *Perda da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade*

1. Os supostos de perda da concesión serán establecidos regulamentariamente, mais, en todo caso, a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade será retirada en canto a empresa ou entidade do terceiro sector for 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 na norma que o substitúa.

2. Mentres a resolución a que se refire o número anterior non for firme en vía administrativa, será suspendido o procedemento de concesión ou de renovación da certificación e, de ser o caso, poderá ser acordada 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 115. Integración da perspectiva de xénero nas políticas activas de emprego

A consellaría competente en materia de emprego desenvolverá os plans, os servizos e os programas de orientación, intermediación, emprego, formación no traballo e asesoramento para o autoemprego e o emprendemento que conforman as políticas activas de emprego, coa finalidade de que en Galicia se equipare a situación de mulleres e homes no emprego, tanto por conta allea como por conta propia, e tanto en números absolutos como atendendo aos diversos sectores produtivos.

Artigo 116. Fomento da contratación de mulleres en situación de especial desvantaxe

1. Nos termos previstos no artigo 50 da Lei estatal 3/2023, do 28 de febreiro, de emprego, a consellaría con competencias en materia de políticas activas de emprego desenvolverá programas específicos destinados a fomentar o emprego das mulleres con especiais dificultades para o acceso e mantemento do emprego e para o desenvolvemento da súa empregabilidade, na súa consideración de colectivos de atención prioritaria.

2. En todo caso, consideraranse como colectivos vulnerables de atención prioritaria en relación coas mulleres os seguintes:

- a) As mulleres novas, especialmente con baixa cualificación.
- b) As mulleres en desemprego de longa duración.
- c) As mulleres con discapacidade.
- d) As mulleres con capacidade intelectual límite.
- e) As mulleres con trastorno do espectro autista.
- f) As mulleres LGTBI, en particular as mulleres trans.
- g) As mulleres maiores de 45 anos.



- h) As mulleres migrantes.
- i) As mulleres beneficiarias ou solicitantes de protección internacional.
- j) As mulleres vítimas de trata de seres humanos.
- k) As mulleres con baixa cualificación.
- l) As mulleres vítimas de violencia de xénero e as súas fillas.
- m) As mulleres en situación de exclusión social.
- n) As mulleres xitanas ou pertencentes a outros grupos poboacionais étnicos e relixiosos.
- ñ) As mulleres traballadoras provenientes de sectores en reestruturación.
- o) As mulleres afectadas por drogodependencias e por outras adiccións.
- p) As mulleres vítimas do terrorismo.
- q) As mulleres cuxa garda ou tutela sexa ou fose asumida polas administracións públicas.
- r) As mulleres adultas con menores de 16 anos ou maiores dependentes ao cargo, especialmente se constitúen familias monomarentais e monoparentais.
- s) As mulleres que desexan abandonar a prostitución.
- t) As mulleres liberadas de prisión.

3. As políticas activas de emprego en Galicia, especialmente as dirixidas a fomentar o emprego por conta allea, terán en conta de modo prioritario a situación das mulleres do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro, implantando programas e medidas destinadas á súa inserción laboral efectiva, así como á mellora da calidade do emprego.

Artigo 117. *Fomento da contratación de mulleres en sectores con infrarrepresentación feminina*

1. A consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais promoverá, 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 incluíranse axudas económicas dirixidas a fomentar a contratación por conta allea de mulleres.

2. Entenderase que hai infrarrepresentación cando existir unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes ocupados nunha rama da actividade, tendo en conta os datos do Instituto Galego de Estatística.



Artigo 118. Fomento da mellora da calidade do emprego feminino por conta allea

A consellaría competente en materia de emprego fomentará, a través de accións formativas, informativas, orientadoras e de fomento e promoción, a mellora da calidade do emprego feminino, especialmente das mulleres pertencentes aos colectivos vulnerables de atención prioritaria a que se refire o artigo 116. Particularmente, convocaranse axudas que teñan por obxecto converter en contratos de traballo a tempo completo os contratos a tempo parcial ou fixos discontinuos, e en contratos de duración indefinida os contratos de duración determinada.

Tamén se potenciará a formación das traballadoras para a promoción profesional dentro da empresa, en particular a formación tecnolóxica.

Artigo 119. Fomento do emprendemento feminino

1. A consellaría competente en materia de emprego incluirá, entre as actuacións programadas no que atinxe ás políticas activas de emprego destinadas a promover a inserción laboral efectiva das mulleres, medidas xerais e específicas de acción positiva dirixidas a conseguir a 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 feminino e dos valores femininos na dirección da organización empresarial e no seu funcionamento.

b) A formación para crear empresas e para mellorar a competitividade, en particular a formación en aptitudes dixitais.

c) Axudas económicas para crear empresas e para mellorar a competitividade, en particular no referido a empresas dixitais.

d) Servizos de asesoramento e titoría para a creación de empresas e para a 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 feminina nas canles de promoción, de publicidade e de comercialización de bens e servizos.

3. As medidas específicas poderán abranguer os seguintes aspectos:

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



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

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

d) Subvencións e axudas para constituír empresas en sectores de infrarrepresentación feminina a que se refire o artigo 117.

4. Nas medidas dirixidas a fomentar o empresariado feminino serán tidas en conta de modo preferente as mulleres emprendedoras con dificultades especiais de inserción laboral ou as que formen parte dalgún dos colectivos vulnerables de atención prioritaria a que se refire o artigo 116, e igualmente as mulleres emprendedoras do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro, consonte o regulado no título V.

Para adoptar as medidas previstas neste artigo, poderase contar coa participación das asociacións máis representativas do colectivo de persoas emprendedoras.

Artigo 120. *O Plan galego de emprego feminino*

1. O Plan galego de emprego feminino é o documento no cal se explicitarán dun modo sistemático, sinxelo e facilmente comprensible todas as subvencións e axudas económicas vixentes respecto das políticas de emprego destinadas a promover a inserción laboral efectiva das mulleres. Igualmente, conterà os recursos orzamentarios destinados ás políticas activas de emprego dirixidas ás mulleres.

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

Artigo 121. *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 aplicación efectiva 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 cesión legal de persoas traballadoras, 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 122. *Integración da perspectiva de xénero na formación profesional para o emprego*

1. A consellaría competente en materia de emprego 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 o colectivo das mulleres e a considerar a situación particular de desvantaxe das mulleres en situación de discriminación múltiple ou interseccional.

2. Facilitarase que as actividades de formación profesional para o emprego se desenvolvan de forma non presencial, para contribuír á conciliación.

3. Poderán ser establecidas axudas, bolsas ou premios para fomentar as vocacións femininas nos estudos de formación profesional para o emprego relacionados coas ciencias, coa técnica, coa enxeñaría, coas matemáticas ou relativos ás tecnoloxías da información e da comunicación.

4. Alén diso, facilitarase a formación das persoas traballadoras após 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 123. *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 alcanzar o 40 por cento da contía total de persoas empregadas dentro dese sector na Comunidade Autónoma de Galicia, as actividades de formación para o emprego de persoas ocupadas por conta allea poderán ser convocadas cunha reserva do 50 por cento de prazas para as mulleres. Só no caso de as prazas reservadas non seren ocupadas, poderán ser cubertas polo resto dos candidatos que cumpran os requisitos.

2. Tamén poderá ser reservado o 50 por cento das prazas nas actividades formativas destinadas ao autoemprego e á creación de empresas e entidades do terceiro sector.

3. Igualmente, poderán ser convocadas actividades de formación só para mulleres.

Artigo 124. *Contidos obrigatorios nas actividades de formación para o emprego*

1. En todas as actividades formativas de formación profesional para o emprego financiadas pola consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais introducirase un módulo sobre igualdade entre mulleres e homes, conciliación e 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 consellaría competente en materia de emprego poderá subvencionar, nos termos establecidos nas bases reguladoras correspondentes, coa contía íntegra dos custos salariais e das cotizacións por contingencias comúns, a contratación do persoal docente para os módulos sobre igualdade de mulleres e homes, conciliación e corresponsabilidade familiar e doméstica. Este persoal docente estará acreditado nos termos establecidos regulamentariamente pola devandita consellaría.



Artigo 125. *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 ao redor do local onde se ensina a actividade, dun servizo de gardaría con comedor e dunha sala de lactación, dirixidos a atender menores de 3 anos ou persoas dependentes ao seu cargo.
2. No caso de centros privados acreditados para a formación, para a súa adaptación ás mesmas condicións que no caso dos centros públicos, a consellaría competente en materia de emprego apoiará economicamente, nos termos que se establezan regulamentariamente, aqueles centros que promovan a posta en marcha das condicións materiais e persoais necesarias para lle facilitar ao alumnado a atención e o coidado de menores de 3 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 foren realizar estas actividades e os seus horarios ás necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e formativa do alumnado a que estiveren dirixidas.
4. As bolsas e as axudas para persoas traballadoras desempregadas que participen en accións formativas de formación profesional para o emprego ofrecidas pola consellaría con competencias en emprego e en relacións laborais poderán ter en consideración as cargas familiares, en particular cando as solicitar 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 126. *Traballos de coidado*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, no exercicio das 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, así como ao persoal de servizos sociosanitarios e de atención a persoas dependentes, ao persoal das residencias de menores, de maiores e de persoas dependentes, e ao persoal de axuda no fogar.
2. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, no exercicio das súas competencias, potenciarán un emprego digno e de calidade en todos os traballos de coidado, incidindo especialmente nas medidas de seguranza e de saúde no traballo e nos protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, ben como na profesionalización das persoas traballadoras naqueles ámbitos en que aínda existen traballos de coidado non profesionais.

Artigo 127. *Servizos de axuda no fogar*

Coa finalidade de fomentar a igualdade de trato entre mulleres e homes no ámbito laboral, o financiamento da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia dirixido a sustentar



os servizos de axuda no fogar estará suxeito ao cumprimento das seguintes condicións, que deberán recollerse, en todo caso, nas correspondentes bases reguladoras:

- a) A retribución mínima estará axustada ao establecido no convenio colectivo do sector de axuda no fogar que sería aplicable no caso de que o servizo fose prestado por unha empresa do sector, aínda que ese convenio non sexa aplicable, polo seu ámbito funcional, ao concello ou á empresa.
- b) A existencia dun protocolo antiacoso que garanta a dignidade das persoas traballadoras fronte ás situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, incluídas as situacións causadas polas persoas usuarias do servizo.
- c) A valoración da contratación laboral con carácter indefinido do persoal que preste os servizos de axuda no fogar.
- d) O cumprimento da normativa laboral xeral, incluída a normativa de prevención de riscos laborais que for aplicable.

Artigo 128. *Sector turístico, hostalaría e restauración*

As medidas de reactivación e promoción do sector turístico, da hostalaría e da restauración programadas e aplicadas pola Administración autonómica terán en conta o grao de feminización destes sectores co 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 dunha categoría superior.

Artigo 129. *Promoción da cualificación profesional de actividades feminizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional*

A consellaría 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 das cualificacións profesionais das actividades feminizadas, aplicando a perspectiva de xénero, mediante o deseño de accións e programas de capacitación específicos.

Para eses efectos, o Consello Galego das Mulleres levará a cabo un estudo co fin de elaborar unha lista de actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional, que remitirá á persoa titular da consellaría con competencias en materia de emprego.

Artigo 130. *Economía somerxida en actividades feminizadas*

A consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais desenvolverá, no seu papel de autoridade laboral e a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, actuacións tendentes a detectar e a erradicar situacións de economía somerxida, especialmente en actividades feminizadas, como o emprego doméstico e os servizos de atención no fogar, sen prexuízo da colaboración que, para estes efectos, puiden establecerse con outras administracións competentes.



CAPÍTULO VI

Promoción da igualdade de xénero na negociación colectiva

Artigo 131. *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 organicamente 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 eliminen as discriminacións directas ou indirectas por razón de sexo. Este asesoramento poderá ser solicitado por aquelas asociacións empresariais, empresas, organizacións sindicais ou representación legal de traballadores e traballadoras que, consonte a lexislación vixente, estiveren lexitimadas para negociaren convenios colectivos, calquera que for o seu ámbito de negociación.

b) A análise da totalidade dos convenios colectivos depositados na consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais, logo da cal poderá indicar as melloras ou as carencias no recollido neles en relación coa promoción da igualdade e coa eliminación de todo tipo de discriminación por medio de recomendacións ás mesas negociadoras.

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

d) A elaboración, con ocasión dos procesos electorais nos ámbitos empresariais e da Administración, de recomendacións xerais sobre o nivel adecuado de representación equilibrada de mulleres e homes, atendendo ao número de mulleres e de homes do censo electoral.

e) A elaboración de estudos, manuais de boas prácticas, guías, xornadas e outro tipo de material ou actividades formativas para promover a igualdade na negociación colectiva.

f) As competencias que teña atribuídas polo acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

g) Aqueloutras competencias que lle foren conferidas pola Xunta de Galicia, pola consellaría competente en materia de emprego e de relacións laborais ou, se for o caso, polo órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, e as que lle atribúa o acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade entre mulleres e homes.



Artigo 132. 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 terá a composición seguinte:

a) A Presidencia, que será desempeñada pola presidenta ou polo 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.

A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva poderá contar, se for necesario, co asesoramento de tres persoas de recoñecido prestixio en materia de igualdade que, por proposta da Presidencia, despois de oír 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. Como mínimo, o 50 por cento das persoas integrantes da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva con pleno dereito ao voto deberán pertencer ao sexo menos representado na poboación laboral activa en Galicia.

Artigo 133. 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 das súas propias normas de organización e funcionamento, as cales establecerán o réxime de reunións, que terá, cando menos, unha periodicidade trimestral, así como o réxime de adopción de acordos.

Artigo 134. 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 o disposto no artigo 83.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, un acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de mulleres e homes.

2. Logo de alcanzar o acordo, o Consello Galego de Relacións Laborais, dentro do primeiro trimestre de cada ano natural, convocará as referidas asociacións empresariais e as organizacións sindicais



máis representativas coa finalidade de mellorar o seu contido e de o adaptar á situación laboral, así como de verificar a súa execución.

3. En calquera momento da negociación do acordo ou das súas revisións posteriores 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 135. *Códigos de boas prácticas*

O Consello Galego de Relacións Laborais poderá elaborar códigos orientativos de boas prácticas ou, se así o decidir a Presidencia, encargar a súa elaboración a persoas expertas na materia a que se refira o código, ben como a membros sen voto da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

Artigo 136. *Control de legalidade dos convenios colectivos*

1. A consellaría competente en materia de relacións laborais solicitará informe á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, no exercicio da súa competencia de velar polo respecto do principio de igualdade nos convenios colectivos, de acordo co disposto no artigo 90.6 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, cando os convenios colectivos puideren conter discriminacións directas ou indirectas por razón de sexo e proceda contar co asesoramento dos organismos de igualdade das comunidades autónomas atendendo ao ámbito territorial dos devanditos convenios.

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

3. A consellaría competente en materia de relacións laborais comunicará á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva as impugnacións realizadas de oficio ante a xurisdición social dos convenios colectivos que puideren conter cláusulas discriminatorias, directas ou indirectas, por razón de sexo. Tamén se comunicarán estas impugnacións ao órgano da Administración xeral competente en materia de igualdade.

Artigo 137. *Fomento da composición equilibrada da representación legal de traballadores e traballadoras de Galicia*

1. A Administración autonómica fomentará, sen vulnerar a liberdade sindical, unha composición equilibrada entre ambos os sexos na representación legal de todo o 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 adecuado de representación equilibrada de mulleres e homes atendendo ao número de mulleres e de homes do censo de cada unidade electoral.

Artigo 138. 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 entre ambos os sexos.

TÍTULO IV

Promoción da igualdade de mulleres e homes no ámbito local

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 139. Promoción autonómica de medidas municipais de igualdade

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia promoverá que as entidades locais incorporen a perspectiva de xénero en todas as súas políticas, programas e accións administrativas, ben como o uso dunha linguaxe e unha imaxe non sexistas.

2. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia colaborará, a través da consellaría con competencias en materia de igualdade, coas entidades locais para, con pleno respecto á súa autonomía, garantir a igualdade entre mulleres e homes en todo o territorio da Comunidade Autónoma.

3. En particular, a través da consellaría con competencias en materia de igualdade, 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.

A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia establecerá un plan de formación dirixido ao persoal dos centros de información á muller.

b) A consolidación da Rede de centros de información á muller da Comunidade Autónoma de Galicia para fomentar as políticas de igualdade no ámbito local.

c) A colaboración e a coordinación coa Administración local para deseñar e implantar programas e medidas de conciliación e promoción da igualdade entre mulleres e homes.

d) A coordinación e a colaboración coas entidades locais en materia de sensibilización, de prevención e de 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 concello seguro e de bancos municipais de tempo nos termos previstos nesta lei.
- g) A oferta no ámbito local de servizos de atención e de acompañamento ás mulleres en situación de vulnerabilidade.
- h) A oferta de servizos de atención e de acompañamento ás mulleres en situación de vulnerabilidade a través da Rede de centros de información á muller.

Artigo 140. Colaboración municipal na execución dos plans e das medidas de igualdade autonómicos

1. A Administración autonómica promoverá a colaboración coas entidades locais na execución dos plans e das medidas de igualdade que adopte.
2. Na elaboración dos plans e das medidas teranse en conta as características especiais dos concellos pouco poboados e/ou con núcleos moi dispersos, co fin de que alcancen toda a poboación.

CAPÍTULO II

Centros de información á muller

Artigo 141. Centros de información á muller

1. A consellaría con competencias en materia de igualdade promoverá a creación e o mantemento de recursos de carácter permanente desde os cales se articule unha intervención global dirixida ás mulleres e que proporcionen asesoramento xurídico, atención psicolóxica, orientación profesional e sociolaboral, ben como calquera outra información encamiñada a conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
2. En especial, apoiará a extensión da Rede de centros de información á muller co obxectivo de garantir o acceso de todas as mulleres de Galicia a estes recursos.

CAPÍTULO III

Plans municipais de igualdade

Artigo 142. A Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local como inspiración dos plans municipais de igualdade

A Administración autonómica promoverá que os plans municipais de igualdade que se elaboren estean 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 os seus asociados, e que inclúan, 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 concello seguro

Artigo 143. *Finalidade dos programas municipais de concello seguro*

1. Os programas municipais de concello seguro, de carácter voluntario, teñen por finalidade crear espazos urbanos libres de violencia e de acoso sexual e por razón de sexo para facilitar a súa utilización en igualdade por parte das mulleres e dos homes.
2. Para deseñar e executar estes programas, teranse en conta as necesidades especiais das familias con fillos e fillas menores, das mulleres con mobilidade reducida e das mulleres maiores.
3. Os programas municipais de concello seguro poderán ser elaborados voluntariamente 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 concello seguro estarán suxeitos a unha revisión permanente orientada a lograr un maior alcance e unha mellor eficacia.
5. Fomentarase a creación de mesas de coordinación interinstitucional de concello seguro.

Artigo 144. *Contido dos programas municipais de concello seguro*

As medidas incluídas nos programas municipais de concello seguro terán en conta as circunstancias de cada núcleo urbano e das súas zonas e barrios, e poderán incluír, entre outras medidas posibles, as seguintes:

- a) Medidas tendentes a implementar sendas seguras fronte 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 seguranza 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 contorno inmediato con criterios de seguranza, coa finalidade de promover a súa utilización efectiva por parte de toda a cidadanía.
- d) Medidas tendentes a manter os espazos dedicados aos xogos da infancia e á sociabilidade das persoas maiores en condicións de accesibilidade, calidade, seguranza, limpeza e proximidade coas vivendas.



e) Medidas tendentes a potenciar a accesibilidade universal, así como unha sinalización urbana clara, precisa e ben situada en condicións de uniformidade dentro da poboación e sen camuflar pola paisaxe, para poder saber onde se está e cara a onde se vai.

f) Medidas tendentes a incrementar a seguranza daquelas zonas urbanas en que se denunciaren 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, se non for posible evitalos, incrementar a iluminación, eliminar acochos, colocar cámaras, sinalizar camiños alternativos ou calquera outra medida que aumente a visibilidade.

CAPÍTULO V

Bancos municipais de tempo

Artigo 145. Finalidade e organización dos bancos municipais de tempo

1. Os concellos poderán constituír, de forma voluntaria, bancos municipais de tempo co obxecto de lles facilitar ás persoas empadroadas no municipio correspondente, ou noutro concello limítrofe, a conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral mediante a realización de labores domésticos concretos, en especial aqueles que exixan desprazamentos, como a realización da compra diaria ou de xestións de índole administrativa, e de labores de coidado ou simple compañía de menores de idade ou de persoas dependentes, articulados sobre un sistema de intercambio destinado a subministrar servizos e/ou coñecementos entre persoas do contorno e cuxa medida de transacción son as horas de tempo.

2. Para os efectos do disposto no número 1, os concellos xestionarán as bases de datos correspondentes en que figuren as persoas demandantes dos labores indicados e as persoas que voluntariamente se ofrezan para os realizar. O tratamento dos datos persoais que puideren conterse nas bases de datos referidas axustarase ao disposto na normativa de protección de datos.

3. Os labores desenvolvidos no marco dos bancos municipais de tempo teñen a consideración de actividades de acción voluntaria e rexeranse polo disposto na Lei 10/2011, do 28 de novembro, de acción voluntaria, e non poderán en ningún caso substituír o traballo retribuído.

Artigo 146. Funcionamento dos bancos municipais de tempo

1. A partir dos datos das bases de datos de persoas voluntarias e de persoas demandantes de labores comunitarios, o banco de tempo ofrecerá a aquelas os labores demandados para os cales se ofrecen e estean capacitadas, e poraas en contacto con estas para alcanzaren a aceptación recíproca.

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



TÍTULO V

Estatutos das mulleres do rural e do sector marítimo-pesqueiro

Artigo 147. *Os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural e do sector marítimo-pesqueiro*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma, no marco das súas competencias, promoverá o dereito á igualdade de trato e de oportunidades en todos os ámbitos, sempre desde unha perspectiva interseccional.
2. Para ese fin, terá en conta, no deseño e desenvolvemento das políticas públicas, as realidades específicas que atinxen as mulleres nos espazos rurais e tamén no sector marítimo-pesqueiro.
3. A Administración xeral da Comunidade Autónoma promoverá o apoderamento e a participación activa das mulleres nestes ámbitos a través da elaboración e aprobación dos seus respectivos estatutos, no prazo e nas condicións estipulados na disposición décimo terceira desta lei.

TÍTULO VI

As condicións de emprego en igualdade na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e no sector público autonómico

CAPÍTULO I

Criterios de actuación no emprego público

Artigo 148. *Criterios de actuación na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e no sector público autonómico*

1. En aplicación do principio de transversalidade da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico seguirán, no ámbito do emprego público, os criterios de actuación establecidos no artigo 20, e, en particular, buscarán:

a) Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de lograr condicións de igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.

b) Fomentar a formación en igualdade de todo o 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, ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo causados por terceiras persoas relacionadas co traballo.

2. Para os efectos do establecido no parágrafo anterior, o plan de igualdade regulado no artigo 72 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, establecerá os obxectivos que se deberán alcanzar en materia de promoción da igualdade de trato e de oportunidades no emprego público, ben como as estratexias ou medidas que se deberán adoptar para a súa consecución.

O plan mencionado será obxecto de negociación e, se for o caso, de acordo coa representación legal do persoal empregado público na forma que se determine na lexislación sobre negociación colectiva na Administración pública e o seu cumprimento será avaliado de forma periódica.

Artigo 149. *Órganos competentes*

Corresponde á consellaría con competencias en materia de función pública, coa colaboración da consellaría competente en materia de igualdade, velar pola aplicación transversal da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito do emprego público, e tamén polo cumprimento dos criterios establecidos no artigo anterior.

CAPÍTULO II

O acceso e a promoción no emprego público galego

Artigo 150. *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 nun nivel global como no nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría.
2. A Administración autonómica fomentará en especial o acceso das mulleres aos postos de grao superior, e, para estes efectos, as medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo serán aplicadas tamén nas probas de promoción interna.

Artigo 151. *Informe de impacto de xénero das ofertas de emprego público*

As ofertas de emprego público exixirán a elaboración, con carácter previo a seren trasladadas á comisión de persoal, dun informe de impacto de xénero que será emitido polo órgano competente en materia de igualdade, coa finalidade de detectar situacións de desvantaxe particular entre mulleres e homes en relación coa oferta dos distintos corpos, escalas ou categorías incluídos nela. O citado informe non será vinculante.

Artigo 152. *Composición paritaria dos órganos de selección e das comisións de valoración.*

Para o conxunto da oferta pública de emprego, tanto se se trata do acceso ao emprego como se se trata de promoción interna, a composición dos órganos de selección do persoal da Administración



pública galega será paritaria. Para os efectos de alcanzar 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 que a diferenza entre os membros de ambos os sexos non exceda de un se o número de membros que hai que designar é impar.

Serán aplicadas idénticas exigencias na designación atribuída a cada instancia diferente da Administración pública galega.

Artigo 153. *Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación*

1. Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificar a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, se existiren méritos iguais entre dúas ou máis persoas candidatas, serán admitidas as mulleres.

2. Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría existir unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

Artigo 154. *Coincidencia da data do exame co parto da muller aspirante*

As convocatorias dos procesos selectivos convocados pola Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico recollerán a posibilidade de adiar a data para realizar aqueles exercicios que coincidiren coa data do parto ou cos primeiros días do puerperio.

Artigo 155. *Accións positivas nas actividades formativas*

Nos cursos, nas xornadas ou noutras actividades formativas que tiveren contidos relativos a actividades nas cales as mulleres estiveren infrarrepresentadas, organizados ou financiados pola Administración xeral ou por unha entidade do sector público autonómico de Galicia, reservarase un 50 por cento das prazas para mulleres que reúnan os requisitos exixidos na convocatoria. As mulleres só accederán a esta quenda reservada unha vez cubertas todas as prazas da quenda non reservada.

CAPÍTULO III

Formación en igualdade e a igualdade e a transparencia retributiva no emprego público

Artigo 156. *Formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico adoptarán as medidas necesarias para garantiren 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 ampliaren as súas competencias nestas materias e fortaleceren a introdución da perspectiva de xénero en todas as áreas de xestión.



2. Regulamentariamente establecerase a formación en igualdade e a prevención e loita contra a violencia de xénero no emprego público.

Artigo 157. *Niveis de coñecemento*

No emprego público establécense tres niveis de coñecemento en materia de igualdade de xénero e de prevención e loita contra a violencia de xénero:

a) Nivel básico: acreditará unha competencia inicial que permita incluír progresivamente o principio de igualdade nos procesos habituais de traballo, cunha duración mínima de vinte horas.

b) Nivel medio: acreditará unha competencia media que permita integrar o enfoque de xénero en ámbitos materiais concretos de competencia das administracións públicas, como subvencións, contratos, xestión de recursos humanos, produción normativa ou xestión administrativa, e o coñecemento e comprensión da violencia de xénero, cunha duración mínima de cento cincuenta horas.

c) Nivel superior: acreditará unha competencia alta que permita o coñecemento e a aplicación práctica do enfoque integrado ou de xénero, cunha duración mínima de cincoentas horas.

Artigo 158. *Temarios dos procesos selectivos e formación do persoal de novo ingreso*

1. Os temarios, tanto dos procesos de selección para o ingreso no emprego público como dos procesos de promoción interna da competencia da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou do sector público autonómico, incluírán contidos relativos ao principio de igualdade de mulleres e homes e á prevención e loita contra a violencia de xénero.

2. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ofrecerá ao persoal de novo ingreso a formación básica en materia de igualdade de xénero e en prevención e loita contra a violencia de xénero prevista no artigo anterior.

3. En todos os contidos formativos obrigatorios dirixidos ao persoal de novo ingreso serán incluídas unidades didácticas sobre a perspectiva de xénero e sobre a súa integración nas políticas preventivas e de promoción da saúde, para abordar as diferenzas existentes en relación cos riscos característicos e coas necesidades de mulleres e de homes. Igualmente, serán incorporados, como un dos aspectos que debe ser tratado, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.

Artigo 159. *Principios de igualdade e de transparencia retributiva*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico de Galicia garantirán a igualdade de retribucións salariais e extrasalarais por traballo de igual valor entre mulleres e homes no ámbito de todo o seu persoal, sen que poida producirse discriminación por razón de sexo en ningún dos elementos ou das condicións das retribucións.

2. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico de Galicia integrarán, consonte o establecido no artigo 3 do Real decreto 902/2020, do



13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, 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 á dita retribución.

CAPÍTULO IV

Medidas de conciliación e de corresponsabilidade

Artigo 160. *Garantías do exercicio dos dereitos de conciliación no emprego público*

Para os efectos de garantir o exercicio, por parte do persoal ao seu servizo, dos dereitos de conciliación recoñecidos na normativa aplicable, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico realizarán campañas de información e de formación que incidan na valoración positiva do exercicio deses dereitos de conciliación por parte do persoal, así como da importancia do seu exercicio corresponsable.

Artigo 161. *Salas de repouso e salas de lactación*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico facilitarán que as traballadoras embarazadas e as nais lactantes teñan a posibilidade de descansaren comodamente nun lugar apropiado, ben como de aleitaren o seu fillo ou filla con tranquilidade, ou de extraeren o leite e de o conservaren.

2. As salas de lactación poderán ser utilizadas para a lactación artificial por calquera das persoas proxenitoras, e, para estes efectos, disporán dun quentador de leite.

Tamén estarán dotadas de cambiadores.

Artigo 162. *Preferencia en cursos formativos autonómicos*

1. Nas convocatorias de actividades formativas darase preferencia ás persoas que, cumprindo cos requisitos, estiveren a gozar dun permiso ou en situación de suspensión do contrato por nacemento ou adopción, garda con fins de adopción e acollemento, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, redución de xornada ou en excedencia por coidado de fillos ou fillas ou familiares, ou que gozasen deses dereitos ou do dereito á flexibilidade e á adaptación da xornada dentro dos dous anos anteriores á convocatoria da actividade formativa.

2. Para quen estiver a gozar dunha excedencia por coidado de fillos ou fillas xa superado o primeiro ano, a preferencia será absoluta e manterase ata dentro dos dous anos posteriores a finalizar a excedencia.

Artigo 163. *Dereitos preferentes para acceder ao teletraballo relacionados coa igualdade de xénero*

1. As vítimas de violencia de xénero, sen límite temporal, e as traballadoras embarazadas, en parto recente ou en lactación natural, mentres duren estas situacións e ata o menor ou a menor facer os 3 anos, terán un dereito preferente absoluto, en concorrencia con outras, para accederen ao teletraballo.



2. As persoas con necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral terán un dereito preferente, en concorrencia con outras, a accederen ao teletraballo nos termos que se fixen regulamentariamente.

Artigo 164. *Dereitos de conciliación das persoas teletraballadoras*

As persoas teletraballadoras terán os mesmos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral que terían se estivesen a realizar o traballo presencialmente; en particular, terán dereito á flexibilización horaria, ás reducións e adaptacións da xornada a que se refire o artigo 106 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, ben como á adaptación das condicións de traballo, por razóns de conciliación, nos mesmos termos que terían se o traballo fose presencial.

2. As preferencias establecidas no artigo 163 para acceder ao teletraballo serán aplicables sen prexuízo de as persoas utilizaren os dereitos de conciliación que lles recoñeza a normativa aplicable.

Artigo 165. *A igualdade de xénero no teletraballo*

O persoal que teletraballa ten dereito á igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e, para estes efectos, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico:

a) Terán en conta as características laborais do teletraballo na diagnose, na implementación, na aplicación, no seguimento e na avaliación dos plans e das medidas que adopten dirixidas á igualdade de xénero e á conciliación.

b) Posibilitarán a teleformación e garantirán o acceso das persoas teletraballadoras ás mesmas actividades formativas que para o persoal que desenvolva presencialmente a súa actividade laboral.

c) Terán en conta as particularidades do teletraballo na configuración e na aplicación de medidas contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, especialmente canalizadas a través das comunicacións telemáticas.

d) Habilitarán canles de denuncia das situacións de violencia de xénero que se produciren no domicilio utilizado como local de traballo.

CAPÍTULO V

Medidas de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo

Artigo 166. *Principio de erradicación do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e medidas para a súa prevención*

1. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, en aplicación do artigo 13 da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, promoverán as condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e no acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital.



2. Coa finalidade de previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico adoptarán as seguintes medidas:

- a) Promover unha cultura corporativa de prevención e de erradicación do acoso sexual e por razón de sexo a través de accións de información, de formación e de sensibilización do persoal para identificar esas situacións e previlas.
- b) Elaborar un protocolo contra o acoso que formará parte do plan de igualdade a que se refire o artigo 72 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- c) Aplicar o procedemento informal de solución nos termos previstos neste capítulo.
- d) Mellorar as medidas para previr o acoso sexual e por razón de sexo a través da negociación colectiva.
- e) Organizar actividades formativas contra o acoso sexual e por razón de sexo para sensibilizar o persoal.

Artigo 167. Declaración de principios de tolerancia cero en materia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo

Coa finalidade de asegurar, no ámbito de actuación da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do sector público autonómico, o respecto á dignidade das persoas, adoptárase unha política de tolerancia cero en materia de acoso sexual e por razón de sexo que implementará medidas de prevención, sanción e reparación.

Para estes efectos, elaborárase unha declaración de principios de tolerancia cero en materia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo en que 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 comprensión doada.
- c) O recordatorio 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 da asesora confidencial.
- f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais e/ou do procedemento informal.
- g) A información da garantía de debida protección de quen denunciar e de quen testemuñar, agás que se evidencie a súa má fe.



h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Artigo 168. Accións de información, de formación e de 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 neste capítulo e o resto da normativa concordante que for aplicable serán accesibles para todo o persoal empregado público. Para estes efectos, publicarase na páxina web oficial da Xunta de Galicia e das demais entidades instrumentais que dispoñan dela.

2. A Escola Galega de Administración Pública, a Academia Galega de Seguridade Pública e os demais centros de formación do persoal ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu sector público organizarán actividades formativas contra o acoso sexual e contra o acoso por razón de sexo para sensibilizaren todo o persoal, en cuxos criterios de selección se poderá ter en conta o feito de ocupar un posto de traballo que teña persoal ao seu cargo.

Artigo 169. O procedemento informal de solución

1. Para tramitar o 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 unha asesora confidencial, preferiblemente unha muller. Esta función poderá ser realizada polo delegado ou pola delegada de prevención de riscos laborais.

2. O asesor ou a asesora confidencial recibirá, en todo caso, unha formación continua adecuada, e o tempo de formación deberá asimilarse a tempo de traballo.

3. As súas funcións consistirán en recibir as queixas de acoso sexual ou por razón de sexo e entrar en contacto de forma confidencial coa persoa denunciada, coa compañía ou non da persoa denunciante, por elección desta, para lle manifestar a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias en que, de seren certas e de se reiteraren as condutas denunciadas, podería incurrir.

4. Se os feitos revestiren carácter de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, porá a queixa en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario administrativo.

5. A presentación das queixas que dean inicio ao procedemento informal de solución terá carácter voluntario.

6. Alén das funcións de tramitación dos procedementos informais de solución, o asesor ou a asesora confidencial poderá propor á dirección do centro as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, e a dirección deberá asumir as propostas adecuadas ao marco normativo vixente.

7. Garantirase, en todo caso, a debida protección do asesor ou da asesora confidencial fronte ás represalias derivadas do exercicio de calquera das súas funcións.



Artigo 170. *O procedemento disciplinario*

1. Se a persoa denunciante non se considerar satisfeita coa solución alcanzada no procedemento informal, ben por entender insuficientes as explicacións ofrecidas, ben por se producir unha reiteración nas condutas denunciadas, se non considerou aconsellable acudir ao procedemento informal de solución ou facer uso do protocolo a que se refire o artigo 166.2.b) ou, en todo caso, se os feitos revestiren caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, incoarase un procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, que se tramitará segundo as normas aplicables para a imposición de sancións moi graves ao persoal funcionario ou ao persoal laboral, sen prexuízo, se os feitos revestiren caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, de comunicar os feitos ao xulgado de instrución ou ao Ministerio Fiscal.
2. No caso de seren comunicados os feitos ao xulgado de instrución ou ao Ministerio Fiscal, e no caso de se seguiren actuacións penais por instancia da persoa denunciante, paralizarase o procedemento disciplinario contra a persoa denunciada mentres non recaia sentenza xudicial ou auto xudicial de sobresemento firme ou, se non houber actuación xudicial, mentres o Ministerio Fiscal non decrete o arquivamento.
3. A denuncia poderá ser formalizada ante o asesor ou a asesora confidencial, que a porá en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario.
4. En todo caso, garantirase a confidencialidade das partes implicadas durante a tramitación do procedemento disciplinario e a debida protección das persoas que denuncien ou testemuñen, agás que se evidencie a súa má fe.

Artigo 171. *Negociación colectiva sobre acoso sexual e sobre acoso por razón de sexo*

A través da negociación colectiva coa representación do persoal funcionario e laboral poderán ser melloradas as medidas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo establecidas no artigo 166, e, en especial, poderán ser ampliadas as prerrogativas e as funcións dos asesores ou das asesoras confidentiais.

TÍTULO VII

Organización da igualdade

Artigo 172. *Órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade*

Son competencias do órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade as seguintes:

- a) Impulsar as actuacións que conduzan a promover a igualdade e a eliminar a discriminación entre mulleres e homes, así como a eliminar a 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, as políticas, as actuacións, os plans e as 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, de erradicación da violencia de xénero e de 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, ben 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) Propor medidas, programas e normas dirixidas a promover o 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.
- f) Elaborar os informes de impacto de xénero a que se refiren os artigos 22, 23, 24, 25 e 151.
- g) As demais establecidas nesta lei.

Artigo 173. *Comisión Interdepartamental de Igualdade*

A Comisión Interdepartamental de Igualdade é o órgano colexiado responsable de coordinar as medidas adoptadas polas distintas consellarías da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, coa finalidade de promover a efectividade das políticas de igualdade e a erradicación da violencia de xénero. A súa composición e o seu funcionamento serán determinados regulamentariamente.

Artigo 174. *Unidades administrativas de igualdade*

1. A consellaría con competencias en materia de emprego deberá contar cunha unidade administrativa de igualdade coas funcións expresadas no artigo 175, que terá como mínimo a categoría de servizo.

2. As demais consellarías e entidades do sector público autonómico poderán contar cunha unidade administrativa de igualdade coa finalidade de promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no seu ámbito sectorial específico, e igualmente de aplicar a transversalidade de xénero. Estas unidades estarán dotadas de persoal ao servizo da Administración pública con experiencia e con formación acreditada en materia de igualdade entre mulleres e homes. Os decretos de estrutura orgánica establecerán o seu rango, a súa adscrición orgánica e as súas competencias.

3. Estas unidades deberán coordinarse co órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia competente en materia de igualdade.



Artigo 175. Funcións da unidade administrativa de igualdade da consellaría con competencias en materia de emprego

A unidade administrativa de igualdade da consellaría con competencias en materia de emprego será o órgano encargado de integrar a dimensión de xénero en materia de emprego e de relacións laborais. Corresponderanlle as seguintes funcións:

a) Asesorar en materia de xénero calquera órgano da consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais e facer recomendacións por iniciativa propia, 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 e ao estímulo da participación das 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) Apoiar as empresas na implantación, na aplicación, no control e na mellora de plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

d) Tramitar os expedientes para a concesión da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

e) Controlar a legalidade dos convenios colectivos nos termos establecidos na normativa aplicable e solicitar os informes á Comisión Consultiva Autónoma para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, e realizar as comunicacións previstas no artigo 136.

f) Organizar, de maneira coordinada coa Comisión Consultiva Autónoma 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, a organizacións empresariais, a representacións unitarias de traballadores e traballadoras e a organizacións sindicais.

g) Elaborar, en coordinación co órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, guías e manuais de difusión sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral.

h) Elaborar ditames en materia de igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, en coordinación co órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, por requirimento xudicial.

i) Vixiar o cumprimento da normativa aplicable en materia de igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral.

j) Impulsar e establecer medidas para a participación equilibrada de mulleres e de homes nos postos de traballo dos organismos dependentes da consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais.



k) Favorecer o uso non sexista da linguaxe, tanto escrita como visual ou verbal, na documentación interna e externa da consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais.

l) Diseñar a formación específica en materia de igualdade dirixida ao persoal da consellaría con competencias en materia de emprego e de 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 de alumnos e tamén a adecuación dos horarios e a localización dos cursos para respectar o dereito de conciliación.

m) Revisar as actuacións da consellaría con competencias en materia de emprego e de relacións laborais para valorar o seu impacto de xénero e, se é o caso, introducir as propostas oportunas.

n) Colaborar co órgano estatístico sectorial da consellaría e recibir as estatísticas elaboradas polas diferentes unidades desta, co obxectivo de impulsar, na súa elaboración, a recolla de datos desagregados por sexo e ter en conta, cando for 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.

ñ) As demais que lle atribúan outras leis ou regulamentos.

Artigo 176. *Unidade Muller e Ciencia de Galicia*

A Unidade Muller e Ciencia de Galicia é un órgano colexiado de asesoramento, de proposta e de colaboración, adscrito organicamente á consellaría con competencias en materia de igualdade entre mulleres e homes, que ten como finalidade promover a eliminación dos desequilibrios que puideren existir no relativo á formación científica, no campo da investigación e da innovación e na xestión da I+D+i, ben como situar nun primeiro plano a perspectiva de xénero nos estudos e nas actividades científicas. Regulamentariamente, serán establecidos o seu réxime de funcionamento, as súas competencias e a súa composición, que, en todo caso, deberá respectar o principio de presenza ou de composición equilibrada nos termos establecidos na disposición adicional primeira.

Artigo 177. *Consello Galego das Mulleres*

1. O Consello Galego das Mulleres é o órgano colexiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, de participación e de asesoramento en materia de políticas de igualdade entre mulleres e homes e de loita contra a violencia de xénero, co fin esencial de servir de canle para a participación das mulleres e de comunicación coa Administración autonómica.

2. Regulamentariamente, establecerase o seu réxime de funcionamento, a súas competencias e a súa composición, garantíndose a participación das asociacións e das organizacións de mulleres con implantación autonómica.

Artigo 178. *Observatorio da Imaxe da Muller*

1. Créase o Observatorio da Imaxe da Muller, como órgano colexiado e institucional da Administración autonómica encargado do estudo e seguimento do tratamento da imaxe pública



da muller nos termos establecidos no artigo 34, e igualmente na publicidade e nos medios de comunicación, no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ao Observatorio da Imaxe da Muller corresponderanlle as seguintes funcións:

- a) A recolla das queixas da cidadanía e o seguimento de oficio dos contidos considerados sexistas.
- b) A análise e a clasificación dos contidos detectados ou denunciados co fin de obter 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 de sensibilización sobre a influencia que o tratamento discriminatorio nos medios e na publicidade teñen na desigualdade.
- e) As demais que lle sexan atribuídas regulamentariamente.

3. A súa composición, que en todo caso deberá respectar o principio de presenza ou de composición equilibrada nos termos establecidos na disposición adicional primeira, a súa adscrición e o seu funcionamento serán desenvoltoos regulamentariamente.

Artigo 179. *Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar*

1. Créase o Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar, como órgano colexiado de asesoramento, análise e seguimento da situación das mulleres rurais e do mar en Galicia.

2. Ao Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar correspóndelle realizar as seguintes funcións:

- a) Recompilar, analizar e intercambiar información relevante que permita coñecer mellor a situación das mulleres rurais e do mar na Comunidade Autónoma, así como detectar as súas necesidades particulares.
- b) Formular propostas e recomendacións sobre liñas estratéxicas e prioridades de actuación no ámbito do Observatorio, e tamén medidas correctoras que se consideraren oportunas, para mellorar a situación das mulleres galegas que traballen no medio rural e no mar, especialmente no relativo ao seu acceso a postos directivos e de representación.
- c) Propor ás consellarías con competencias en medio rural e en mar a realización de investigacións e de estudos específicos que foren de interese.
- d) Promover foros de comunicación e de debate que permitan o encontro e a reflexión.
- e) Propor ás consellarías con competencias en medio rural e en mar a realización de campañas de sensibilización, de visibilización e de apoderamento das mulleres rurais e do mar.
- f) Calquera outra que for establecida regulamentariamente.



3. O Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar terá a seguinte composición:

- a) A persoa titular da consellaría con competencias en materia rural, ou a persoa en quen delegar.
- b) Dúas persoas da consellaría con competencias en materia rural designadas pola persoa titular desta.
- c) A persoa titular da consellaría competente en materia de mar, ou a persoa en quen delegar.
- d) Dúas persoas da consellaría con competencias en materia de mar designadas pola persoa titular desta.
- e) A persoa titular do órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdade.
- f) Dúas persoas do órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdade designadas pola persoa titular deste.
- g) Unha persoa en representación da consellaría con competencias en materia de emprego.
- h) Unha persoa en representación da consellaría con competencias en materia de economía.
- i) Unha persoa en representación do Instituto Galego de Estatística.
- j) Unha persoa en representación da consellaría con competencias en materia de ambiente.
- k) Unha persoa en representación da consellaría con competencias en materia de política social.
- l) Catro persoas expertas de recoñecido prestixio designadas, dúas delas, pola consellaría competente en materia de medio rural e, outras dúas, pola consellaría competente en materia de mar.
- m) Tres persoas en representación das organizacións profesionais agrarias máis representativas.
- n) Tres persoas en representación das organizacións pesqueiras, marisqueiras, acuícolas e do sector da transformación e outras actividades relacionadas coa pesca nas cales as mulleres representen a maioría das persoas traballadoras do sector; particularmente as mariscadoras, as redeiras e as representantes do sector da conserva, por seren as actividades en que se rexistra un maior peso e unha maior porcentaxe feminina.
- ñ) Tres persoas en representación das organizacións sindicais máis representativas no ámbito autonómico.
- o) Tres persoas en representación da Confederación de Empresarios de Galicia.
- p) Unha persoa en representación da Federación Galega de Municipios e Provincias.



4. O Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar poderá contar coa presenza doutras persoas especialistas ou doutras persoas eventualmente concernidas naqueles asuntos cuxa especificidade así o requirir.

5. As vogalías a que se refire o número 3 deberán contar cunha persoa titular e cunha persoa suplente, excepto no caso das persoas expertas a que se refire a letra l).

6. A metade, cando menos, dos membros do Observatorio serán mulleres.

7. Regulamentariamente, establecerase a súa adscripción, a forma de designación dos seus membros e as normas de funcionamento.

Artigo 180. *Organización do Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar*

1. Son órganos do Observatorio das Mulleres Rurais e do Mar:

a) A Presidencia, que corresponderá, de forma rotatoria e por períodos de dous anos, ás persoas titulares das consellarías con competencias en materia de medio rural e de mar.

b) O Pleno, que será presidido pola persoa que exerza a Presidencia do Observatorio e estará composto por todas as persoas que exerzan as vogalías establecidas no artigo 179.

c) Dúas seccións: a Sección de Mulleres do Medio Rural e a Sección de Mulleres do Mar.

2. A Sección de Mulleres do Medio Rural estará composta polas seguintes persoas:

a) A persoa titular da consellaría con competencias en materia de medio rural, ou a persoa en quen delegar, que a presidirá.

b) As dúas persoas que formen parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en medio rural.

c) As dúas persoas que formen parte do Observatorio en representación do órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdade.

d) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de emprego.

e) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de economía.

f) A persoa que forme parte do Observatorio en representación do Instituto Galego de Estatística.

g) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de ambiente.



h) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de política social.

i) As dúas persoas expertas da área correspondente.

j) As tres persoas que formen parte do Observatorio en representación das áreas da muller das organizacións profesionais agrarias máis representativas.

k) As tres persoas que formen parte do Observatorio en representación das organizacións sindicais máis representativas no ámbito autonómico.

l) As tres persoas que formen parte do Observatorio en representación da Confederación de Empresarios de Galicia.

m) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da Federación Galega de Municipios e Provincias.

3. A Sección de Mulleres do Mar estará composta polas seguintes persoas:

a) A persoa titular da consellaría con competencias en materia de mar, ou a persoa en quen delegar, que a presidirá.

b) As dúas persoas que formen parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en mar.

c) As dúas persoas que formen parte do Observatorio en representación do órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdade.

d) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de emprego.

e) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de economía.

f) A persoa que forme parte do Observatorio en representación do Instituto Galego de Estatística.

g) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de ambiente.

h) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da consellaría con competencias en materia de política social.

i) As dúas persoas expertas da área correspondente.

j) As tres persoas que formen parte do Observatorio en representación das áreas da muller das organizacións pesqueiras, marisqueiras, acuícolas e do sector da transformación e outras actividades



relacionadas coa pesca nas cales as mulleres representen a maioría das persoas traballadoras do sector; particularmente as mariscadoras, as redeiras e as representantes do sector da conserva, por seren as actividades en que se rexistra un maior peso e unha maior porcentaxe feminina.

k) As tres persoas que formen parte do Observatorio en representación das áreas da muller das organizacións sindicais máis representativas no ámbito autonómico.

l) As tres persoas que formen parte do Observatorio en representación da Confederación de Empresarios de Galicia.

m) A persoa que forme parte do Observatorio en representación da Federación Galega de Municipios e Provincias.

TITULO VIII Garantía institucional

Artigo 181. *Valedor do Pobo*

O Valedor do Pobo é a institución á que se asignan competencias para velar pola igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e pola erradicación da discriminación por razón de sexo. Correspóndenlle as seguintes funcións:

a) Prestar apoio ás persoas que puidesen sufrir discriminación por razón de sexo para tramitar as súas queixas e reclamacións.

b) Constituírse, por solicitude das partes, en órgano de mediación ou de 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 por pedimento de terceiros, investigacións sobre posibles situacións de discriminación por razón de sexo que revistan unha gravidade ou relevancia especiais, excepto as que puideren ser constitutivas de delito, 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 puideren ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdade de mulleres e homes.

e) Colaborar co Defensor do Pobo e coas institucións e organismos públicos equivalentes doutras comunidades autónomas e internacionais.

Disposición adicional primeira. *Presenza ou composición equilibrada*

Para os efectos desta lei, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo non superen o 60 por cento nin sexan menos do 40 por cento.



Disposición adicional segunda. *Cursos de formación para fomentar a implantación voluntaria de plans e de medidas de igualdade nas empresas e nas entidades do terceiro sector*

Mediante decreto do Consello da Xunta poderá ser modificada a duración mínima establecida no artigo 102.3 para os cursos de formación dirixidos a fomentar a implantación voluntaria de plans e de medidas de igualdade nas empresas e nas entidades do terceiro sector.

Disposición adicional terceira. *Persoas xestantes e persoas traballadoras xestantes*

Para os efectos desta lei, os termos «muller xestante», «muller embarazada» e «traballadora embarazada» deben entenderse referidos, respectivamente, ás persoas xestantes e ás persoas traballadoras xestantes.

Disposición adicional cuarta. *Dotación orzamentaria*

1. A Xunta de Galicia dotará anualmente nos seus orzamentos as partidas necesarias para pór en práctica as medidas que se desenvolvan en cumprimento desta lei.

2. A creación das unidades a que se refire o número 2 do artigo 174 non poderá supor incremento de gasto.

Disposición adicional quinta. *Estatutos das mulleres do rural e do sector marítimo-pesqueiro*

Co obxectivo de dar cumprimento ao disposto no artigo 147.3 desta lei, a Administración xeral da Comunidade Autónoma procederá a aprobar, no prazo máximo dun ano, contado a partir da entrada en vigor desta lei, e en diálogo coas entidades representativas das mulleres no rural e no sector marítimo-pesqueiro, os seguintes instrumentos:

- a) O Estatuto das mulleres do rural.
- b) O Estatuto das mulleres do sector marítimo-pesqueiro.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa*

1. Queda derogado 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.

2. Igualmente, quedan derogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ao disposto nesta lei ou o contradigan.

Disposición derradeira primeira. *Modificación da Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperación da terra agraria de Galicia*

Modifícase a letra k) do número 1 do artigo 7 da Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperación da terra agraria de Galicia, que queda redactada como segue:



«k) Realizar as actuacións precisas para garantir os dereitos das mulleres a participaren 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 derradeira segunda. *Modificación da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico de Galicia*

Modifícase o artigo 25 *bis* da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico de Galicia, que queda redactado da seguinte forma:

«Artigo 25 *bis*. *Reglas de utilización dos criterios de adxudicación baseados na calidade social e ambiental impostos por normativa sectorial*

Naqueles contratos en que se utilice unha pluralidade de criterios de adxudicación do contrato e en que distintas normas sectoriais impoñan, dada a súa vinculación co obxecto do contrato, a aplicación de máis dun criterio de adxudicación cualitativo de tipo social e ambiental, os órganos de contratación da Administración xeral da Comunidade Autónoma e das entidades instrumentais do sector público autonómico procederán a determinar os criterios concretos de adxudicación dos seus contratos de acordo coas seguintes regras:

a) O órgano de contratación poderá escoller, de entre as distintas modalidades de criterios cualitativos de tipo social ou ambiental impostos pola normativa sectorial, o criterio ou os criterios de calidade que empregará no seu contrato.

b) O órgano de contratación deberá escoller, como mínimo, unha modalidade dos criterios cualitativos de tipo social ou ambiental impostos pola normativa sectorial aplicable.

Neste caso, o criterio de adxudicación establecido valorarase, como mínimo, co 10 por cento da puntuación máxima que puider atribuírse ás ofertas, e deberase motivar no expediente a atribución dunha porcentaxe menor, que non deberá ser inferior ao 5 por cento da puntuación máxima.

c) No caso de optar por aplicar máis dunha modalidade de criterios cualitativos de tipo social ou ambiental impostos pola normativa sectorial, a valoración total dos criterios escollidos alcanzará, como mínimo, o 10 por cento da puntuación máxima que se puider atribuír ás ofertas.»

Disposición derradeira terceira. *Modificación da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia*

Modifícase o número 3 do artigo 80 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, que queda redactado da seguinte forma:



«3. As convocatorias dos procesos selectivos poderán eximir total ou parcialmente o persoal que participe neles polo sistema de promoción interna vertical dalgunha das probas selectivas exixidas ao persoal de novo ingreso e/ou reducir parte do temario. En todo caso, as probas para cubrir as prazas reservadas para a promoción interna vertical respectarán os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como os demais establecidos nos artigos 49 e 55 desta lei, e poderanse levar a cabo en convocatorias independentes das de ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así o autorizase o Consello da Xunta de Galicia ou o órgano competente da administración pública respectiva.

Cando os procesos selectivos a que se refire este artigo comprendan a valoración de méritos das persoas que participen neles polo sistema de promoción interna vertical, incluírán unha puntuación específica relativa ao exercicio nos cinco anos anteriores, contados desde a data que se estableza na convocatoria, dun permiso por parto, por adopción, por garda con fins de adopción ou acollemento, por unha redución de xornada ou por unha excedencia para o coidado de familiares.

A puntuación asignada será proporcional ao tempo de duración do permiso, da redución ou da excedencia gozado en cada caso.»

Disposición derradeira cuarta. *Habilitación para o desenvolvemento normativo*

Facúltase a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia para ditar cantas disposicións regulamentarias foren necesarias para desenvolver esta lei.

Disposición derradeira quinta. *Entrada en vigor*

Esta lei entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 21 de novembro de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente

Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un pilar básico de las sociedades democráticas modernas reconocido en todos los niveles normativos. En un ámbito universal podemos destacar la Declaración universal de los derechos humanos (París, 1948), el reciente Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, o las conferencias mundiales sobre las mujeres realizadas bajo el paraguas del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Asimismo, dentro de la Agenda de desarrollo sostenible 2030, nos encontramos con el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 5, relativo a la igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.



En el ámbito europeo destaca la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la reciente Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, así como la Estrategia para la igualdad de género 2020-2025.

Por su parte, en el ámbito estatal, la Constitución española de 1978 introdujo con fuerza la igualdad y la concibió como un valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1 y como un principio general del derecho en su artículo 14, que ha sido desarrollada por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y normativa de aplicación, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que culmina el proceso legislativo de transversalización de la igualdad de mujeres y hombres en todo el ordenamiento jurídico español.

Normas posteriores vienen a profundizar en los mandatos originales de la Ley orgánica 3/2007, y, muy en particular, ha de destacarse el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Asimismo, aunque de ámbito más general, puede destacarse la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La Comunidad Autónoma de Galicia, en desarrollo de las obligaciones impuestas en el artículo 4 del Estatuto de autonomía de Galicia, viene comprometiéndose desde siempre, de manera ejemplar y pionera, en la defensa de la igualdad de género. Hay que subrayar la constitución en 1994 de la Comisión para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres del Parlamento de Galicia, la aprobación de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, y de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, que han sido refundidas y armonizadas por el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, modificado por la Ley 13/2021, de 20 de julio, y que es sustituido por la presente ley.

Sin embargo, y aunque se han conseguido avances muy importantes, ha de abordarse la igualdad en un contexto muy diferente al del tiempo en que esas leyes se aprobaron, por lo que es necesario profundizar en las medidas diseñadas en las normas precedentes e introducir otras nuevas, en sintonía con los avances que se han producido en los últimos años, dotando a la Comunidad Autónoma de una regulación más completa y adaptada a la sociedad actual, sobre todo en lo relativo a la posición que las mujeres y hombres ocupan en ella, y que permita definir un nuevo marco legal que sirva de instrumento integral para dar respuestas nuevas en el camino hacia la igualdad efectiva. De este modo se reforzará el compromiso de la Comunidad Autónoma de Galicia en eliminar la discriminación entre mujeres y hombres y en promover la igualdad de género.

II

La ley encuentra su fundamento competencial en el artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación al establecer que las personas son iguales



ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y en el artículo 9.2, que determina que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, y en el Estatuto de autonomía de Galicia, que, de modo correlativo, en su artículo 4.2, contempla la obligación que corresponde a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

De igual manera, el Estatuto de autonomía de Galicia atribuye, en los artículos 27 y siguientes, competencias a la Comunidad Autónoma en diversas materias, en las que se enmarca, debido a su carácter transversal, la igualdad de género. Entre ellas se encuentra la competencia exclusiva sobre la organización de las instituciones de autogobierno (artículo 27.1), funciones sobre el régimen local (artículo 27.2), la ordenación del territorio (artículo 27.3), estadísticas para los fines de la Comunidad Autónoma (artículo 27.6), infraestructuras (artículo 27.8), la pesca (artículo 27.15), la cultura (artículo 27.19), la promoción de la lengua gallega (artículo 27.20), el turismo (artículo 27.21), la promoción del deporte y la adecuada utilización del ocio (artículo 27.22), la asistencia social (artículo 27.23), el medio ambiente (artículo 27.30), el desarrollo legislativo de la legislación del Estado en materia de régimen estatutario de sus funcionarios (artículo 28.1), en materia de contratos (artículo 28.2), la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral (artículo 29.1), la competencia exclusiva, con arreglo a las bases y la ordenación de la actuación económica general, del fomento y de la planificación de la actividad económica (artículo 30.1.1), la agricultura (artículo 30.1.3), la educación (artículo 31), el desarrollo legislativo de la legislación básica en materia de sanidad (artículo 33), el desarrollo legislativo, en el marco de las normas básicas del Estado, de la televisión, la radio, la prensa y los medios de comunicación (artículo 34), y la acción exterior, de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional y la línea inaugurada por la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la acción y del servicio exterior del Estado.

III

La ley se estructura en 8 títulos, divididos en 29 capítulos, que comprenden 181 artículos, 5 disposiciones adicionales, 1 disposición derogatoria y 5 disposiciones finales.

El título preliminar aborda el objeto de la ley y la integración del principio de igualdad en la interpretación de las normas.

En el título I se desarrollan los conceptos básicos del derecho a la igualdad de mujeres y hombres de acuerdo con la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y normativa de aplicación, y con la doctrina del Tribunal Constitucional, actualizando y completando los contemplados en el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero. Sobre ellos se construye todo el entramado jurídico de la ley. Es necesario destacar los de género y la discriminación sexista por asociación o por error, o la discriminación sexista múltiple e interseccional. El desarrollo de estos conceptos facilitará su conocimiento por todos los operadores jurídicos y el conocimiento de sus derechos por parte de la ciudadanía.



Se contempla también el principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de altos cargos y personas titulares del sector público, así como en la designación de personas representantes de la Administración en órganos colegiados.

El título termina con un artículo sobre la interpretación de la norma con la finalidad de que las definiciones no queden ancladas ni se vean superadas por la evolución de los conceptos relativos a la tutela sobre igualdad de los sexos.

El título II, sobre la integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, consta de 13 capítulos.

El capítulo I contempla una serie de disposiciones generales sobre el principio de transversalidad de la dimensión de género. Enumera los criterios de actuación de los poderes públicos de Galicia, entre los que se destaca la eliminación de los prejuicios de género, la conciliación, la participación equilibrada de los sexos en la toma de decisiones y el empoderamiento de las mujeres. De especial importancia para integrar la perspectiva de género en actos normativos es que se establecen, como novedad, los informes preceptivos de impacto de género en la ley de presupuestos o en los planes de especial relevancia económica, social o cultural. Por otra parte, se eleva a rango de ley la exigencia de elaborar de manera periódica planes estratégicos de igualdad de oportunidades, por su importancia para conseguir la implementación de todas las medidas recogidas en la ley, y su remisión al Parlamento de Galicia. Es necesario recalcar, en el ámbito estadístico, la necesidad de elaborar una cuenta de producción doméstica, que requerirá disponer previamente de una encuesta de empleo del tiempo.

Los capítulos II e III regulan el lenguaje no sexista y lo promueven, como novedad, en los colegios profesionales. En lo concerniente a la cuestión de la imagen pública igualitaria, esta ha de tener en cuenta la situación de las mujeres afectadas por discriminación múltiple o interseccional, además de promoverla en relación con los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público. Se regula, además, el derecho de las mujeres a la salud en igualdad, destacando el establecimiento de protocolos específicos de actuación ante supuestos de violencia de género, en especial la violencia sexual cometida mediante sumisión química.

El capítulo IV se dedica a la educación y formación para la igualdad entre mujeres y hombres. Profundiza en la regulación del currículo educativo y prevé, como novedad, la designación en los centros educativos de una persona de los mismos con funciones de asesoramiento al equipo directivo, profesorado y alumnado. En el ámbito de la educación superior se contempla la reciente modificación introducida por la Ley 13/2021, de 20 de julio. Entre las posibilidades de actuación, destacan las encaminadas a fomentar las vocaciones femeninas en los estudios universitarios de ciencias, técnicos, de ingeniería y matemáticas y de tecnologías de la información y la comunicación.

Los capítulos V, VI y VII están dedicados a la igualdad de género en los medios de comunicación, en términos continuistas con respecto al Decreto legislativo 2/2015, así como a la igualdad de género en las políticas ambientales y de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad, y en las políticas de turismo.



Se introducen, como novedad, un capítulo VIII, dedicado a la igualdad de género en la acción exterior y en la cooperación para el desarrollo, debido a la importancia de consolidar y proyectar este valor, ya mayoritariamente asumido en la sociedad gallega, en un mundo cada vez más globalizado; y un capítulo IX, que aborda la igualdad de género y la digitalización, teniendo en cuenta la evolución tecnológica producida desde la Ley 7/2004, que nos enfrenta a la digitalización de la economía, de las relaciones laborales y de la sociedad, y tomando en consideración que la sociedad gallega del siglo XXI no puede olvidar el potencial de las mujeres en el proceso de digitalización. Es preciso señalar, como novedad, el refuerzo de la protección de las mujeres frente a los contenidos sexistas difundidos a través de tecnologías de la información y la comunicación que supusieran intromisiones ilegítimas en el derecho fundamental a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen de las mujeres. Estas podrán recibir el asesoramiento de los centros de información a la mujer (CIM) colaboradores de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, sobre los derechos que las asisten.

El capítulo X, sobre las actividades culturales, artísticas, deportivas y de ocio, supone una novedad. En dicho capítulo se regula la promoción de la igualdad en la creación cultural y artística, la composición de jurados para la concesión de distinciones, premios o becas y para la adquisición de fondos culturales o artísticos, la igualdad en el deporte en aras de fomentar el deporte femenino y para erradicar las actitudes machistas, y la organización de actividades de ocio en espacios abiertos a fin de erradicar la violencia de género.

El capítulo XI, de especial importancia, regula, como novedad, la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple y dedica artículos específicos a las mujeres con discapacidad, mujeres mayores, mujeres de minorías étnicas, mujeres migrantes y refugiadas, mujeres lesbianas, bisexuales y trans, mujeres en situación de prostitución y mujeres en situación de trata, a fin de visibilizar y tener en cuenta, en el diseño de las políticas públicas, la situación de dichas mujeres, que pueden encontrarse especialmente discriminadas.

En los capítulos XII y XIII se regulan, por un lado, la igualdad de género en todas las fases de la contratación administrativa, donde sobresa la obligatoriedad de establecer condiciones especiales de ejecución relativas a la necesidad de contar con protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo o a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, y, por otro, diversas garantías en el procedimiento administrativo.

IV

El título III aborda la temática de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y en las relaciones laborales. Recoge el contenido sustancial de la Ley 2/2007 y lo amplía conforme a los avances producidos en la normativa, introduciendo como novedad los conceptos de sostenibilidad empresarial y sostenibilidad social empresarial, tanto en su dimensión interna como externa, que sustituyen el concepto, ya superado, de la responsabilidad social empresarial, basados en la normativa europea reciente, fundamentalmente la Directiva UE 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, que modifica la Directiva UE 2013/34 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas. La sostenibilidad empresarial se concibe como un modelo de gestión integral a largo plazo que pretende alcanzar el crecimiento



sostenible, ético y equilibrado de las empresas, integrando plenamente la dimensión económica, ambiental y social, incluyendo en esta última factores relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de género, la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor, la conciliación de la vida privada y la vida laboral, la formación y desarrollo de las capacidades de su personal, el trabajo saludable y seguro o las medidas contra la violencia y el acoso que inciden en la consecución de mejores índices de bienestar laboral, así como factores que, en virtud del principio de solidaridad y compromiso con las comunidades y entornos en que se insertan, favorecen el desarrollo local y la cohesión social y territorial.

Se incorpora también el concepto de bienestar laboral, entendido como la mejora de las condiciones laborales y de la calidad de vida de las personas trabajadoras a consecuencia de que la empresa o entidad del tercer sector aplique medidas de sostenibilidad social empresarial, principalmente en su dimensión interna.

El capítulo I contempla las actuaciones en materia de empleo y relaciones laborales de la consejería con competencias en dicha materia. El capítulo II se dedica a la sostenibilidad social empresarial, en su dimensión interna y externa. Establece el sometimiento a las medidas de vigilancia y control y las ayudas públicas para su fomento, el bienestar laboral de las personas, centrándose en la promoción del bienestar y de la igualdad laboral en las empresas y extendiéndola también a las entidades del tercer sector. Asimismo, regula las medidas de promoción de la conciliación de la vida laboral y la vida privada, las medidas de fomento y apoyo económico a la racionalización y flexibilización de los horarios de trabajo, las medidas especiales para integrar la perspectiva de género en el teletrabajo, especialmente impulsando las buenas prácticas, y las medidas de fomento para la implementación voluntaria de planes de igualdad tanto en las empresas como en el tercer sector, así como una regulación detallada de las medidas de formación en igualdad laboral, las medidas de promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas y las actuaciones de sensibilización que promuevan la erradicación de la violencia de género en el trabajo. Aborda, además, la igualdad de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, poniendo el acento en la formación para la prevención de riesgos y en la educación en la promoción de la salud laboral. Finalmente, regula la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad y recoge los aspectos básicos de este distintivo autonómico, al que pueden acceder no solo las empresas, sino también las entidades del tercer sector que destaquen de forma significativa en la aplicación e implantación de planes o medidas de igualdad en el ámbito laboral, al tiempo que establece los requisitos para su concesión.

El capítulo III, relativo a la promoción de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, promueve la calidad del empleo femenino mediante el fomento de la contratación indefinida o conversión de los contratos que fueran a tiempo parcial o fijos discontinuos en contratos a tiempo completo. En el ámbito del emprendimiento femenino incluye medidas que van desde la constitución de redes de mujeres emprendedoras hasta ayudas para contratar a una persona que las sustituya en caso de maternidad.

Los capítulos IV y V se dedican, respectivamente, a la promoción de la igualdad de género en la formación profesional para el empleo y destacan el establecimiento de la mejora de las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda en el hogar o la promoción del reconocimiento social del valor de los trabajos de cuidado.



Finalmente, en lo relacionado con la promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva, el capítulo VI amplía las competencias de la Comisión Autónoma para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

V

El título IV, sobre la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local, establece de modo general la colaboración con las corporaciones locales para promover la igualdad de mujeres y hombres en la vida local. En dicho título se eleva a rango de ley la promoción de la creación y mantenimiento de recursos específicos de orientación, información y asesoramiento en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para la extensión de la red de centros de información a la mujer (CIM), con el objetivo de garantizar el acceso a la misma de todas las mujeres. En relación con los planes municipales de igualdad, se promueve que su elaboración esté inspirada en la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa. Como novedad, se regulan los programas de municipio seguro, de carácter voluntario, en los que se podrán abordar, entre otras medidas, el establecimiento de sendas seguras y paradas discrecionales de transporte urbano o la señalización adecuada del entorno. Finalmente, se mantiene la regulación de los bancos municipales de tiempo y se elimina la figura de los planes de programación de los tiempos en la ciudad, debido a su nula implementación práctica.

El título V contempla en un único artículo los derechos de las mujeres en el desarrollo rural y del sector marítimo-pesquero, y, a tal fin, la Administración general de la Comunidad Autónoma promoverá la aprobación de sus respectivos estatutos.

No título VI se regulan aspectos específicos y concretos de las condiciones de empleo en igualdad en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y en el sector público autonómico. Es necesario destacar la regulación de los aspectos formativos del personal y los relativos a la igualdad de género en el teletrabajo.

El título VII regula la organización de la igualdad, donde destacan los órganos colegiados de participación institucional, tales como el Consejo Gallego de las Mujeres, la Unidad Mujer y Ciencia de Galicia, el Observatorio de la Imagen de la Mujer y el Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar, que consta de dos secciones, una de la mujer rural y otra de la mujer del mar.

Como novedad destacada, se regula la competencia del Valedor del Pueblo como garantía institucional de la igualdad.

VI

La ley contiene cinco disposiciones adicionales. La primera determina lo que se entiende por composición equilibrada. La segunda establece la posible modificación mediante decreto de la duración de los cursos de formación en materia de igualdad laboral. La tercera identifica, a efectos de la presente ley, los términos «mujer gestante», «mujer embarazada» y «trabajadora embarazada» con «persona gestante» y «persona trabajadora gestante». La cuarta está orientada a garantizar la dotación presupuestaria adecuada. La disposición adicional quinta establece el



plazo máximo de un año para aprobar los estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero.

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

Por lo que respeta a las disposiciones finales, la primera supone una reforma concreta de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia; la segunda, una modificación de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico de Galicia, para armonizar en la contratación administrativa la utilización de los criterios de valoración en base a la calidad social y ambiental impuestos por la normativa estatal, y la tercera, la modificación de la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia, referida a una actualización de la valoración en los procesos selectivos de promoción interna. La disposición final cuarta fija la habilitación para el desarrollo normativo y, por último, la quinta, la entrada en vigor.

Esta ley se ajusta a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 37.a) de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico, al responder las medidas previstas en la misma a la satisfacción de necesidades de interés general con la debida proporcionalidad, eficacia y eficiencia, al establecerse en la norma los objetivos perseguidos y su justificación y al promoverse la participación ciudadana en el procedimiento de elaboración de la norma, como exigen los principios de transparencia y accesibilidad, así como al introducirse a través de ella, de conformidad con los principios de seguridad jurídica y simplicidad, las modificaciones precisas en las disposiciones vigentes.

En el procedimiento de elaboración de la presente ley se ha promovido la participación ciudadana a través del Portal de transparencia y gobierno abierto y a través de audiencia a múltiples organizaciones y asociaciones. Asimismo, en la tramitación del anteproyecto de ley se han seguido los trámites previstos en la normativa de aplicación, incluidos el de audiencia a la Comisión de Personal y de negociación colectiva con respecto a las medidas que afectan al régimen de personal del sector público autonómico, así como los dictámenes del Consejo Gallego de Relaciones Laborales y del Consejo Económico y Social de Galicia.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*

1. Constituye el objeto de la presente ley reforzar el compromiso de la Comunidad Autónoma de Galicia con la eliminación de la discriminación de las mujeres y con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, atribuyendo el más alto grado de efectividad al derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma, conforme a las obligaciones impuestas a los poderes públicos de Galicia en el artículo 4 del Estatuto de autonomía de Galicia.



2. En particular, esta ley tiene por objeto:

- a) Definir, a efectos de la presente ley, los conceptos relativos al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la Constitución española, del derecho de la Unión Europea y de los tratados internacionales ratificados por el Estado español.
- b) Integrar transversalmente la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las políticas públicas de la competencia de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su sector público.
- c) Promover la sostenibilidad social empresarial, el bienestar laboral y el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas activas de empleo, en la formación profesional para el empleo y en la negociación colectiva.
- d) Establecer el marco de colaboración entre la Administración autonómica y los ayuntamientos y demás entidades locales de Galicia para la promoción de las condiciones para hacer efectivo el derecho a la igualdad entre sexos en la vida local.
- e) Considerar específicamente las singularidades de las mujeres rurales y del mar y regular al efecto su estatuto y el Observatorio de la Mujer Rural y del Mar.
- f) Garantizar la efectividad del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres para el personal empleado público al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del sector público autonómico.
- g) Regular los órganos competentes en materia de igualdad en el ámbito de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico.
- h) Establecer garantías institucionales adicionales para la defensa y promoción de los derechos de igualdad de género, atribuyendo competencias específicas al Valedor del Pueblo.

Artículo 2. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico autonómico y, como tal, se integrará y se observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de la Comunidad Autónoma de Galicia.

La presente ley consagra, en el marco de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y normativa de aplicación, los niveles mínimos de protección del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y no perjudica las disposiciones más favorables establecidas en otras normas, por lo que prevalecerá el régimen jurídico que garantice mejor la no discriminación de las mujeres.

Artículo 3. Comisiones parlamentarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en la adopción y ejecución de las políticas encaminadas a eliminar todo tipo de discriminaciones



contra las mujeres y en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tendrán en consideración el trabajo realizado por la Comisión de Estudio para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres del Parlamento de Galicia o por cualquier otra comisión que fuera creada en el Parlamento de Galicia dentro del ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

TÍTULO I

Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 4. *Igualdad de trato entre mujeres y hombres*

1. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres implica la prohibición de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3. Conforme a lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Según lo dispuesto en el artículo 6.3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 5. *Buena fe ocupacional*

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

2. A estos efectos, la protección de las víctimas de violencia de género es un objetivo legítimo que podría justificar la atribución a las mujeres de las actividades profesionales de atención directa a esas víctimas.

Artículo 6. *Acoso por razón de sexo y acoso sexual*

1. A efectos de esta ley, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se definen de la siguiente forma:



a) Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Conforme a lo dispuesto en el artículo 7.4 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo será considerado también un acto de discriminación.

Artículo 7. Discriminación por maternidad y por paternidad

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También constituye discriminación prohibida por la presente ley el trato desfavorable a los hombres por razón de su paternidad.

Artículo 8. Discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación

Constituye discriminación prohibida por esta ley el trato menos favorable dado a una persona, sea hombre o mujer, por razón de haber solicitado, estar disfrutando o haber disfrutado de sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 9. Discriminación sexista por asociación

La prohibición de la discriminación por razón de sexo incluye la discriminación sexista por asociación, entendida como la sufrida por una persona por razón del sexo, el embarazo, el parto o la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares o del estado civil de otra con la que estuviera relacionada.

Artículo 10. Discriminación sexista por error

La prohibición de la discriminación por razón de sexo incluye la discriminación sexista por error, entendida como aquella que se funda, por parte del sujeto discriminador, en una apreciación incorrecta del embarazo, la maternidad, las obligaciones familiares o el estado civil de la persona víctima.

Artículo 11. Discriminación sexista múltiple e interseccional

Se produce discriminación sexista múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por razón de sexo y por otra u otras causas de discriminación.



Se produce discriminación sexista interseccional cuando, junto al sexo, concurren o interactúan otra u otras causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación.

Artículo 12. *Protección frente a represalias*

De acuerdo con el artículo 9 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 13. *Acciones positivas*

Con arreglo al artículo 11 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos de Galicia adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan estas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 14. *Aplicación del principio de presencia o composición equilibrada en el nombramiento de altos cargos y de las personas titulares y miembros de entidades del sector público*

En conformidad con el número 2 de la disposición adicional primera de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia, en los nombramientos de altos cargos de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las personas titulares y miembros de órganos de entidades integrantes del sector público autonómico se atenderá al principio de presencia equilibrada. A estos efectos, se considerarán como conjuntos diferenciados cada una de las consejerías con sus respectivas entidades dependientes o vinculadas.

Tienen la consideración de altos cargos los definidos como tales en el artículo 37.1 de la Ley 1/2016, de 18 de enero, de transparencia y buen gobierno.

Artículo 15. *Aplicación del principio de presencia o composición equilibrada en la designación de personas representantes de la Administración autonómica*

1. La Administración general y las entidades del sector público autonómico de Galicia designarán a las personas representantes que correspondan en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, sean de ámbito autonómico, estatal o internacional, de acuerdo con el principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres.



2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico velarán por que se cumpla el principio de presencia o composición equilibrada en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participen.

3. Para aplicar el principio de presencia o composición equilibrada en los nombramientos de las personas representantes de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades del sector público autonómico, se excluirán del cómputo aquellas que formen parte de los órganos previstos en los números 1 y 2 por razón del cargo que desempeñen.

Podrá exceptuarse lo dispuesto en este artículo cuando concurrieran razones fundadas y objetivas debidamente motivadas, que habrán de contemplarse en la resolución de designación.

Artículo 16. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

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

Artículo 17. *Promoción de la igualdad de oportunidades*

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

Artículo 18. *Concepto de género*

A efectos de la presente ley, se entenderá por género el conjunto de construcciones sociales, educativas y culturales de los roles, rasgos de la personalidad, actitudes, actividades, comportamientos, valores, apariencia externa, imagen o expectativas sociales que se asocian o atribuyen de forma diferencial en una determinada sociedad a mujeres y hombres.

Artículo 19. *Evolución de los conceptos*

Las definiciones contenidas en este título habrán de interpretarse evolutivamente en los términos establecidos, o que pudieran establecerse, en la Constitución española y en la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional, en el derecho de la Unión Europea, en el Convenio europeo de derechos humanos, en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas y en el resto de tratados internacionales ratificados por el Estado español.



TÍTULO II

Integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico

CAPÍTULO I

Principio de transversalidad de la dimensión de géneroArtículo 20. *Significado de la transversalidad y criterios de actuación*

1. Con la doble finalidad de promover la igualdad y eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico integrarán la dimensión de la igualdad de trato y oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones desarrolladas en el ejercicio de las competencias asumidas de conformidad con la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia.

2. En aplicación del principio de transversalidad de la dimensión de género, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico establecen como criterios de su actuación:

a) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar los prejuicios de género y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, siempre que tales prejuicios o prácticas se basen en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. En particular, se garantizará que la educación incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación de los hijos e hijas, en el conocimiento de que su interés constituirá la consideración primordial.

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

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

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

e) El fomento de la corresponsabilidad en la conciliación del empleo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres. A estos efectos, se tendrá en cuenta la individualización de los



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

f) El fomento de la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones y en la elaboración de estrategias para su empoderamiento a lo largo de todo su ciclo vital y en todas las áreas de actuación pública. En particular, se fomentará el asociacionismo de las mujeres, la dinamización del tejido asociativo y la creación de redes.

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

h) La consideración de las desventajas especialmente sufridas por las mujeres con discapacidad, las niñas y las mujeres jóvenes, las mujeres mayores, las mujeres de etnia gitana o de otras minoritarias, las mujeres migrantes y las demás mujeres en situación de discriminación múltiple o interseccional a lo largo de todo su ciclo vital.

i) La promoción del ejercicio de los derechos de las mujeres y del derecho de las mujeres al acceso a la justicia a través, entre otras medidas de competencia autonómica, de la difusión de información de los derechos que asisten a las mujeres en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

j) El asesoramiento a las víctimas de violencia de género y la colaboración con los órganos judiciales, incluido el ejercicio de la acción pública en los casos establecidos en la normativa de aplicación.

Artículo 21. Aplicación e interpretación de la normativa con perspectiva de género

La Administración general y el sector público autonómico de Galicia aplicarán e interpretarán todas las normas del ordenamiento jurídico tomando en consideración la dimensión de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a cuyo efecto, en cumplimiento de los criterios de actuación referidos en el artículo 20, no podrán adoptar decisiones en base a prejuicios de género que perpetúen situaciones de desigualdad o discriminación, en particular cuando constituyan situaciones de discriminación múltiple o interseccional, por lo que habrán de fomentar la igualdad de oportunidades.

Artículo 22. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes

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



A estos efectos, la consejería encargada de su tramitación habrá de trasladar el texto proyectado, junto con un análisis de su impacto de género, al referido órgano.

2. Las proposiciones de ley presentadas en el Parlamento de Galicia deberán remitirse, antes de su discusión parlamentaria, a la Xunta de Galicia, para que esta emita el informe de impacto de género a que se refiere el número anterior. Si el informe no fuera emitido en el plazo de un mes, la proposición de ley seguirá su tramitación.

Artículo 23. Enfoque de género en el proyecto de ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma

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

Artículo 24. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos y de los planes de especial relevancia económica, social o cultural

1. Los reglamentos elaborados por la Xunta de Galicia con repercusión en cuestiones de género requerirán un informe, emitido por el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sobre el impacto de género.

El mismo informe requerirá la tramitación de los planes de especial relevancia económica, social o cultural, con repercusión en cuestiones de género, que se sometan a la aprobación del Consejo de la Xunta.

A estos efectos, la consejería encargada de su tramitación deberá trasladar al mencionado órgano el texto del proyecto de reglamento o plan, junto a un análisis de su impacto de género.

2. Dicho informe no será vinculante. No obstante, en caso de que no se acepten las consideraciones y recomendaciones contenidas en el mismo, el órgano encargado de la tramitación habrá de dejar constancia de las razones que justifican que el informe no se adopte.

Artículo 25. Informes complementarios de impacto de género

Si, emitido el informe de impacto de género, durante la tramitación administrativa de un plan de especial relevancia económica, social o cultural, de un reglamento o de un proyecto de ley, surgieran sospechas de un posible impacto de género negativo por la incorporación de nuevas medidas o



disposiciones, se podrá solicitar un informe complementario al órgano competente en materia de igualdad.

Artículo 26. *Plan estratégico de igualdad de oportunidades*

1. El Consejo de la Xunta de Galicia, a propuesta del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, aprobará periódicamente un plan estratégico de igualdad de oportunidades en el que se incluirán medidas necesarias para conseguir el objetivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la erradicación de la violencia de género en la Comunidad Autónoma de Galicia, que habrá de publicarse en el Portal de transparencia y buen gobierno de la Xunta de Galicia y remitirse al Parlamento de Galicia a efectos informativos

2. Al finalizar la vigencia del plan, el órgano competente en materia de igualdad elaborará un informe de evaluación sobre su grado de cumplimiento que se remitirá al Consejo de la Xunta.

Artículo 27. *Integración de la perspectiva de género en la actividad estadística del sector público gallego*

1. A fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en la presente ley y de garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades instrumentales que integran el sector público autonómico llevarán a cabo las siguientes actuaciones en la elaboración de sus estudios y estadísticas:

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

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

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan conocer la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple o interseccional en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestreos lo suficientemente amplios como para que las variables incluidas puedan explotarse y analizarse en función de la variable sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención, en especial en atención a circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares.

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



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

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

Artículo 28. *Cuenta satélite de producción doméstica*

1. El órgano competente en materia de estadística de la Comunidad Autónoma elaborará y publicará una cuenta satélite de producción doméstica en que se cuantificará el valor económico del trabajo doméstico, de cuidados y comunitario realizado por mujeres y hombres sin reflejo en el producto interior bruto y en la renta disponible bruta del sector hogares.

2. Para elaborar la cuenta satélite de producción doméstica será necesario disponer previamente de una encuesta de empleo del tiempo, que habrá de incluirse en la programación estadística de la Comunidad Autónoma.

Artículo 29. *Divulgación de información y apoyo directo a las mujeres para la consecución de la igualdad*

La Administración autonómica, en su ámbito de competencias, promoverá y llevará a cabo acciones encaminadas a lograr los siguientes objetivos en relación con la información, asesoramiento y orientación a las mujeres:

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

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

Artículo 30. *Alianzas estratégicas y fomento de la colaboración*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico fomentarán la formalización de alianzas estratégicas para la consecución de un concreto objetivo de igualdad y, en general, la colaboración con los sujetos implicados en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, trátase de sujetos públicos, de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico, provincial o local, o trátase de privados, como las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, los colegios profesionales y las asociaciones de personas trabajadoras autónomas más representativas. En especial, se fomentará la colaboración con asociaciones y grupos de mujeres.

2. También se fomentará dicha colaboración entre los diversos órganos integrados en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico.



CAPÍTULO II

Lenguaje no sexista e imagen pública

Artículo 31. *Definición del uso no sexista del lenguaje*

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

Artículo 32. *Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional*

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

2. La Administración autonómica velará por el uso no sexista del lenguaje en las administraciones locales y lo promoverá en las restantes administraciones radicadas en Galicia.

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

4. A los efectos previstos en los números anteriores, el personal al servicio de las administraciones públicas gallegas será informado y formado. En este sentido, la Administración autonómica elaborará guías y manuales que faciliten un uso no sexista del lenguaje y que se divulgarán públicamente a través de la web y entre los distintos departamentos de la Administración.

Artículo 33. *Erradicación del sexismo en el lenguaje social*

La Administración autonómica promoverá la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social y, a estos efectos, realizará campañas de sensibilización y divulgación pública, en especial para erradicar la utilización en el uso público de expresiones basadas en la apariencia física o en cualidades o funciones atribuidas socialmente a una persona de un determinado sexo, a un colectivo determinado por su sexo o a todas las personas de un determinado sexo, en especial cuando se trate del sexo femenino.

En este sentido, la Administración autonómica elaborará guías y manuales que faciliten un uso no sexista del lenguaje y que se divulgarán públicamente a través de la web con posibilidad de acceso para los distintos colectivos.

Artículo 34. *Imagen pública igualitaria*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico garantizarán un tratamiento igualitario en la imagen pública que utilicen en el desarrollo de sus



políticas y actividades, así como en todos los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de otras personas o entidades.

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia velará por el uso de una imagen pública igualitaria en las administraciones locales y lo promoverá en las restantes administraciones radicadas en Galicia.

3. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia promoverá que los colegios profesionales y corporaciones de derecho público garanticen una imagen pública igualitaria.

CAPÍTULO III

Derecho a la salud en igualdad de mujeres y hombres

Artículo 35. Perspectiva de género en las políticas de salud

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de salud, tendrá en cuenta, en la determinación de los objetivos de la política de salud y de las medidas que vayan a adoptarse, las implicaciones que tienen en la salud de las personas los factores biológicos diferenciales entre mujeres y hombres, las diferencias causadas por los estereotipos de género y la situación particular de las mujeres sometidas a discriminación múltiple o interseccional.

Artículo 36. Actuaciones específicas en materia de salud

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

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

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

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

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

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



f) Erradicar prácticas de medicalización innecesaria o desproporcionada de los procesos naturales que afectan al cuerpo de las mujeres, proporcionando, en todo caso, información adecuada y comprensible y requiriendo el consentimiento libre, previo e informado para todos los tratamientos invasivos, con arreglo a la legislación vigente de aplicación.

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

h) Tener en cuenta las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las actuaciones dirigidas a proteger, promover y mejorar la salud laboral.

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

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

k) Incorporar, de forma efectiva, indicadores de género en registros, encuestas, estadísticas o en otros sistemas de información médica y sanitaria.

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

m) Ofrecer y conseguir servicios adecuados de salud en las zonas rurales y costeras no urbanas con respecto a los aspectos referidos en las letras anteriores.

Artículo 37. *Formación en igualdad del personal del sector sanitario*

1. Los programas de formación del Servicio Gallego de Salud dirigidos al personal al servicio de las organizaciones sanitarias, públicas y privadas, incluirán los conocimientos y la adquisición de habilidades tendentes a detectar y atender las diferentes necesidades de salud de mujeres y hombres, con la debida consideración en los aspectos médicos y su dignidad personal, y, en particular:

a) La prevención y detección precoz de trastornos de la salud con mayor prevalencia en la población femenina, con especial atención a la anorexia, bulimia, fibromialgia o al síndrome de sensibilidad química múltiple.

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



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

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

2. El plan estratégico de igualdad de oportunidades aprobado por el Consejo de la Xunta a que se refiere el artículo 26 dedicará una especial atención a los programas de formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, públicas y privadas, a que se refiere el número anterior.

3. Reglamentariamente se establecerá la formación en igualdad del personal al servicio de las organizaciones sanitarias públicas, en los términos establecidos en los artículos 170 y 171.

Artículo 38. *Ejercicio de las funciones de inspección sanitaria*

En el desarrollo de las funciones de inspección de servicios sanitarios y de salud pública, el personal de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Comunidad Autónoma de Galicia garantizará y tutelaré especialmente el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito sanitario público y privado, en los términos previstos en la presente ley.

Artículo 39. *Prestación de servicios obstétricos y ginecológicos adecuados*

La Administración autonómica promoverá la prestación de servicios obstétricos y ginecológicos que respeten y garanticen los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, evitando prácticas innecesarias e inadecuadas y respetando su libre decisión sobre la maternidad. Igualmente, se reforzarán las prácticas relativas al consentimiento informado para todos los tratamientos invasivos durante la atención al embarazo, parto y puerperio, y en el período de lactancia natural, que se prestará en los términos establecidos en la Ley 3/2001, de 28 de mayo, reguladora del consentimiento informado y de la historia clínica de los pacientes.

A tal efecto, el Servicio Gallego de Salud proporcionará a sus usuarias información adecuada y comprensible en cada etapa del embarazo, parto, puerperio y período de lactancia natural.

Artículo 40. *Redes de apoyo a la mujer embarazada*

Dentro del respeto del derecho de la mujer a una maternidad libremente decidida, el Servicio Gallego de Salud prestará una atención integral a la salud reproductiva adecuada durante el embarazo, parto y puerperio, que habrá de concebirse desde la accesibilidad universal para que sea accesible y practicable para las mujeres con discapacidad.

Los poderes públicos de Galicia, como garantes del derecho a una maternidad libremente decidida, velarán por que la mujer gestante sea apoyada social e institucionalmente e informada de los programas y mecanismos de apoyo dispuestos a su favor, con arreglo a la Ley 5/2010, de 23 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.



CAPÍTULO IV

La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres*Sección 1ª. Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo*Artículo 41. *El currículo educativo*

1. La Administración autonómica adoptará, dentro de sus competencias, las medidas conducentes a proporcionar, tanto a mujeres como a hombres, una educación para la igualdad. A estos efectos, el currículo de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo se adaptará a las siguientes especificaciones relativas a los objetivos, contenidos, metodología y criterios de evaluación:

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

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

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

d) El fomento, mediante la información y orientación educativa, de las vocaciones femeninas en aquellas áreas en que estén infrarrepresentadas las mujeres y de las vocaciones masculinas en aquellas áreas en que estén infrarrepresentados los hombres.

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

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

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

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



2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de educación y en colaboración con la consejería con competencias en materia de igualdad, promoverá que los centros docentes, en el ejercicio de su autonomía pedagógica, desarrollen actividades dirigidas a todo el alumnado que presenten de modo transversal la perspectiva de la igualdad de género.

Artículo 42. *Personal con formación en educación para la igualdad*

1. Conforme a lo que establece el artículo 126.2 de la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, constituido el consejo escolar de los centros docentes públicos, este designará una persona del centro que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

La consejería con competencias en materia de educación les proporcionará a las personas designadas la formación específica para facilitar su labor de asesoramiento a los órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente, al equipo directivo, a los departamentos y a los profesores y profesoras de forma individual, en el marco de dicha ley orgánica y de las instrucciones del consejo escolar.

En el ejercicio de sus funciones, la persona designada también se relacionará directamente con el alumnado y las familias.

2. En los demás centros docentes se promoverá la designación entre el profesorado de una persona que, con formación específica en educación para la igualdad y bajo la dirección del centro, asuma en el centro docente las funciones expresadas en el número anterior.

Artículo 43. *Erradicación de prejuicios en los centros docentes*

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

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

3. Los centros habrán de dotarse de protocolos y establecer medidas para la detección precoz de la violencia de género y de apoyo a las víctimas ante cualquiera de las formas de violencia definidas en la legislación gallega.

4. La autoridad educativa, al establecer nuevas titulaciones de enseñanza no obligatoria, deberá respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación basada en los roles de género.

Artículo 44. *Formación del profesorado*

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de educación, incluirá en los planes de formación permanente para el



profesorado, como materia específica, la igualdad y la violencia de género, diseñando cursos específicos de formación sobre la educación en igualdad, procurando la actualización permanente en esta materia.

Artículo 45. *Participación equilibrada en los centros docentes*

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de educación, promoverá una composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

Artículo 46. *Inspección educativa*

La consejería con competencias en materia de educación proporcionará al personal de inspección educativa una formación específica, a fin de que desarrolle las funciones de asesorar, supervisar, evaluar y velar por la aplicación efectiva del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

Sección 2ª. Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la formación profesional

Artículo 47. *Competencias en materia de formación profesional*

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de formación profesional, integrará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus competencias sobre diseño de los contenidos de los títulos de formación profesional, autorización, gestión y homologación de los centros formativos, programación y ejecución de actuaciones concretas, información y orientación profesional, evaluación de la calidad y cuantas otras pudiera asumir dentro del marco de la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, a erradicar la segregación profesional horizontal y vertical por razón de sexo, a eliminar la totalidad de las desventajas de partida que afecten al colectivo de las mujeres y a considerar la situación particular de desventaja de las mujeres en discriminación múltiple o interseccional.

Artículo 48. *Fomento de las vocaciones profesionales femeninas no estereotipadas*

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

Sección 3ª. Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior

Artículo 49. *Perspectiva de género en la universidad y en la investigación*

Dentro del respeto al régimen de autonomía universitaria, la Administración autonómica fomentará la docencia, el estudio y la investigación de las cuestiones de género y las relativas a la igualdad



entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación superior y, a estos efectos, se promoverán, entre otras posibles, las siguientes acciones:

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

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

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

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

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

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

g) Promover la integración de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias a través de la revisión, efectuada por las propias instituciones universitarias, de programas, contenidos docentes, manuales y libros de estudio; así como del reconocimiento, como créditos de libre configuración, de actividades extracurriculares relacionadas con la igualdad de género.

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

Artículo 50. *Universidades públicas de Galicia*

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Promover la incorporación de materias relativas a la perspectiva de género en sus planes de estudio.



Artículo 51. *Evaluación de los méritos, curriculum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i*

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

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

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

Sección 4ª. Educación formal no reglada en materia de igualdad

Artículo 52. *Escuela Gallega de Administración Pública y otros órganos de formación del personal*

La Escuela Gallega de Administración Pública y los demás órganos de formación del personal al servicio de la Administración autonómica convocarán periódicamente actividades formativas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje administrativa no sexista en las cuales, conforme a las condiciones y requisitos establecidos en cada convocatoria, podrán participar personas ajenas al personal de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del sector público autonómico, principalmente dirigidas a los colectivos de educación, servicios sociales, personal sanitario, personal de la Administración de justicia, fuerzas y cuerpos de seguridad y centros de información a la mujer.

Artículo 53. *Planes de formación*

1. Para cumplir lo establecido en el artículo 52, la Escuela Gallega de Administración Pública y los demás órganos de formación del personal al servicio de la Administración autonómica, y también cualquier otra entidad pública instrumental del sector público autonómico de Galicia con competencias en materia de formación del personal, elaborarán y ejecutarán planes de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención y lucha contra la violencia de género.

2. En dichos planes se integrarán también los módulos sobre igualdad y violencia de género previstos en otros planes de formación no específicos.



3. A través de los planes de formación se ofrecerán a todo el personal actividades formativas correspondientes, por lo menos, al nivel de conocimiento básico previsto en el artículo 157.

4. Las actividades formativas contenidas en los planes de formación previstos en este artículo se desarrollarán en modalidad presencial, de teleformación o mixta, por ser estas últimas las que más se adaptan a las disponibilidades de tiempo y permiten compatibilizar la formación con las obligaciones laborales, familiares y sociales.

CAPÍTULO V

Igualdad de género y medios de comunicación

Artículo 54. *Corporación Radio y Televisión de Galicia*

Dentro del respeto a la libertad de expresión y de información, la Corporación Radio y Televisión de Galicia, a fin de conseguir transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres en todos los ámbitos sociales, garantizará:

a) El aumento cuantitativo y cualitativo de la visibilidad y audibilidad de las mujeres hasta reflejar adecuadamente su presencia en los diversos ámbitos de la vida. Esta visibilidad y audibilidad serán observadas, evaluadas y corregidas, en su caso, periódicamente.

b) La programación de campañas a favor de la igualdad y de la erradicación de la violencia de género y la colaboración en la difusión de las campañas institucionales, con especial atención a las que tuvieran a la juventud como público objetivo.

c) El cumplimiento del principio de composición o presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos internos de representación, gestión y consulta.

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

e) La utilización no sexista del lenguaje y/o de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad. Se rechazará cualquier publicidad que conlleve una conducta discriminatoria por razón de sexo o que transmita estereotipos de género.

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

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



Artículo 55. *Contratación de contenidos audiovisuales por parte de la Corporación Radio y Televisión de Galicia*

La Corporación Radio y Televisión de Galicia exigirá, en los términos establecidos en la legislación que fuera aplicable, el cumplimiento de las garantías previstas en el artículo 54 a las empresas con que se contraten contenidos audiovisuales por medio de cualquier contrato público o privado.

Artículo 56. *Medios de comunicación participados y subvencionados por la Administración autonómica de Galicia*

La Administración autonómica promoverá, dentro de los términos expresados en el artículo 54, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres en los medios de comunicación en los que participe o a los que conceda subvenciones o ayudas. A estos efectos, en las bases reguladoras de las ayudas o subvenciones se establecerá la obligación del beneficiario de transmitir este tipo de imagen.

Artículo 57. *Medios de comunicación privados*

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia promoverá la adopción, por parte de los medios de comunicación privados, de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluidas las actividades de venta y publicidad que se desarrollen en ellos. En particular, promoverá la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.

A tal fin, la Xunta de Galicia elaborará y distribuirá entre los medios de comunicación privados y su personal guías y manuales, así como otras herramientas que garanticen la perspectiva de género en sus contenidos, así como un uso no sexista del lenguaje.

Artículo 58. *Formación en igualdad*

La consejería con competencias en materia de igualdad organizará actividades formativas dirigidas a profesionales de la información con la finalidad de que adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para, en el ejercicio de su profesión, transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 59. *Publicidad institucional*

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

Artículo 60. *Espacios electorales*

La Administración autonómica fomentará el debate electoral sobre las cuestiones de género, a través del incremento en un 10 por ciento del tiempo gratuito de propaganda electoral, en los



medios de comunicación de la Corporación Radio y Televisión de Galicia, concedido a las candidaturas al Parlamento de Galicia, si lo destinaran a la explicación de su programa sobre esas cuestiones, sin perjuicio de que también pudieran abordarse en el tiempo común de propaganda electoral.

El incremento del tiempo gratuito de propaganda electoral se distribuirá, en todo caso, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 8/1985, de 13 de agosto, de elecciones al Parlamento de Galicia.

CAPÍTULO VI

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

Artículo 61. Políticas ambientales

La Administración autonómica, en el ejercicio de sus competencias, incorporará la perspectiva de género a las políticas ambientales mediante el desarrollo, entre otras posibles, de las siguientes actuaciones:

- a) Introducir de modo sistemático la perspectiva de género en la definición, aplicación y supervisión de programas ambientales de ámbito autonómico y local. A estos efectos, se elaborarán y se tendrán en cuenta estadísticas desglosadas por sexo y con indicadores de género, siempre que sea pertinente, e informes sobre el impacto de género en la gestión de los recursos naturales.
- b) Introducir la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias autonómicas sobre evaluación medioambiental de los planes, programas y proyectos que pudieran tener efectos significativos sobre el medio ambiente, tendentes a alcanzar un nivel de protección medioambiental elevado y promover un desarrollo sostenible.
- c) Formar al personal con competencias en la gestión ambiental para que adquiera las capacidades y habilidades para introducir la perspectiva de género.
- d) Realizar acciones formativas y de difusión que promuevan el acceso de las mujeres a nuevos empleos de innovación ecológica y a las tecnologías emergentes con bajo impacto ambiental, tanto en el ámbito urbano como en el rural.
- e) Potenciar la conservación de los saberes tradicionales de las mujeres sobre la explotación agraria sostenible a través del fomento del empleo en esos ámbitos.
- f) Promover la participación de las asociaciones de mujeres en la adopción de decisiones en el ámbito de las políticas sobre recursos naturales.

Artículo 62. Políticas de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad

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



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

b) Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de mejora de la movilidad a fin de facilitar los desplazamientos de las mujeres como principales usuarias, sobre todo de aquellas que residen en núcleos de población pequeños.

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

CAPÍTULO VII

Igualdad de género en las políticas de turismo

Artículo 63. *Políticas de turismo*

La Administración autonómica integrará la perspectiva de género en las políticas de turismo, teniendo en cuenta las aspiraciones, necesidades y preocupaciones de mujeres y hombres, adoptando, a estos efectos, entre otras posibles, las siguientes medidas:

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Igualdad de género en la acción exterior y en la cooperación para el desarrollo

Artículo 64. *Políticas de acción exterior y de cooperación para el desarrollo*

La Administración autonómica integrará la perspectiva de género en el ejercicio de sus competencias en materia de acción exterior y en las actuaciones de cooperación para el desarrollo mediante la puesta en marcha, entre otras posibles, de las siguientes medidas:



- a) Integrar la perspectiva de género de modo sistemático, en el ejercicio de las competencias autonómicas, en el diseño, la ejecución y la evaluación de estrategias, planes, proyectos y programas vinculados a la acción exterior y a la cooperación para el desarrollo.
- b) Promover la colaboración permanente y planificada de los departamentos competentes en materia de igualdad y de acción exterior y cooperación para el desarrollo.
- c) Prestar especial atención a la protección y promoción de la labor de las mujeres como defensoras de los derechos humanos y en los procesos de construcción de la paz a nivel internacional.
- d) Procurar que una parte de los recursos de la acción exterior de Galicia, en particular de la cooperación gallega, se dirija a iniciativas que tengan como objetivo prioritario el empoderamiento de las mujeres y la defensa de sus derechos, así como al fortalecimiento institucional de las organizaciones locales feministas y de mujeres que trabajan por la transformación de su posición en los países socios.
- e) Promover el fortalecimiento institucional de los agentes de la cooperación gallega en el enfoque de género, que permita mejorar tanto las actuaciones externas como las propias prácticas internas.
- f) Integrar la perspectiva de género en las intervenciones humanitarias mediante la generación de capacidades y el empoderamiento de las mujeres, prestando especial atención a la protección de víctimas de violencia, en particular de las supervivientes de violencia sexual o por razón de género, en las crisis humanitarias, y a la garantía de los derechos de las mujeres y niñas migrantes, desplazadas y refugiadas.

CAPÍTULO IX

Igualdad de género y digitalización

Artículo 65. *Principios generales de la actuación pública*

La Administración autonómica promoverá el acceso de mujeres y hombres a las tecnologías de la información y la comunicación, a la sociedad de la información y a la digitalización de la economía en condiciones de igualdad de trato y oportunidades. También promoverá contenidos libres de ciberviolencia de género y contenidos no sexistas para transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres.

Artículo 66. *La perspectiva de género en las políticas de digitalización*

Todos los planes, programas y medidas de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o del sector público autonómico relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, con la sociedad de la información y con la digitalización de la economía habrán de tener en cuenta, en su proceso de elaboración, indicadores para detectar la brecha digital de género en el ámbito de actuación del plan, programa o medida, y, si se detectara la existencia de una brecha en tal ámbito, identificarán las barreras de acceso, conectividad, ausencia de habilidades digitales y cualquier circunstancia que afecte de forma diferenciada a las mujeres, como paso necesario para implementar las medidas de solución adecuadas para eliminar las barreras identificadas.



Artículo 67. Empleo y trabajo digital con perspectiva de género

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

- a) Visibilizar el poder de las herramientas digitales para la adquisición de habilidades relativas a la innovación y desarrollo del liderazgo por parte de las mujeres.
- b) Procurar una cuota de reserva de la mitad de las plazas a favor de las mujeres en edad de trabajar en todas las actividades de formación profesional para el empleo, públicas o privadas subvencionadas, para formar en habilidades digitales. A tales efectos, en las bases reguladoras de las ayudas se establecerá como requisito para su concesión el establecimiento de la referida reserva.
- c) Fomentar el trabajo digital de calidad y flexible, con el objetivo de que las mujeres participen en las transformaciones digitales en el trabajo por cuenta propia o ajena, especialmente en las industrias de alta intensidad digital.
- d) Establecer medidas de apoyo económico al emprendimiento femenino en empresas digitales, en particular en las *start-up* y en las empresas digitales emergentes.
- e) Fomentar la colaboración público-privada para superar la brecha digital de género que pudiera detectarse, a través de recomendaciones, difusiones de buenas prácticas, creación de redes y, en su caso, apoyo económico mediante subvenciones y ayudas.
- f) Potenciar la cultura de la ciberseguridad en las empresas a través de la formación del personal e inversiones en los controles tecnológicos, con la finalidad de prevenir la ciberviolencia de género.

Artículo 68. Contenidos sexistas difundidos a través de las tecnologías de la información y la comunicación

Los centros de información a la mujer colaboradores con la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia habrán de prestar asesoramiento a las mujeres que fueran víctimas directas de la difusión de contenidos sexistas y misóginos a través de tecnologías de la información que impliquen intromisiones ilegítimas en el derecho fundamental a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen.

Dicho asesoramiento tendrá por objeto informar a las víctimas sobre los derechos que las asisten y sobre los trámites que pueden seguir para pedir la retirada de los contenidos a las empresas que operan a través de internet.



CAPÍTULO X

Actividades culturales, artísticas, deportivas y de ocio

Artículo 69. *Creación cultural y artística*

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

- a) El fortalecimiento de las acciones para visibilizar las contribuciones de las mujeres en el ámbito cultural a través de los fondos documentales y artísticos de las instituciones de Galicia.
- b) La realización de análisis y estudios de la presencia y situación de las mujeres en el ámbito de la cultura y de la producción artística e intelectual.

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de cultura, realizará acciones para visibilizar las aportaciones de las mujeres en el ámbito literario, musical, cinematográfico, audiovisual y artístico.

Artículo 70. *Jurados para la concesión de distinciones, premios o becas y para la adquisición de fondos culturales o artísticos*

1. En la composición de los jurados designados para la concesión de distinciones, premios o becas para actividades culturales, artísticas, deportivas o de cualquier otro tipo organizadas o subvencionadas por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o por su sector público se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A estos efectos, en las bases reguladoras de las subvenciones se establecerá la obligación del beneficiario de componer el jurado respetando el principio de presencia equilibrada.

2. Se respetará la misma composición en aquellos jurados designados por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o por su sector público para que adopten decisiones sobre la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.

Artículo 71. *Deporte*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de deporte, promoverá la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad deportiva. La Administración autonómica competente en materia de deporte favorecerá la apertura efectiva de todas las disciplinas deportivas a las mujeres, con especial consideración a las mujeres vulnerables, mediante medidas específicas que se integrarán en los programas de desarrollo del deporte que incluyan las siguientes actuaciones:

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



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

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

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

3. La Administración autonómica fomentará que las entidades deportivas de Galicia establezcan medidas adecuadas para que sus órganos de gobierno logren una representación equilibrada de mujeres y hombres, fomenten las relaciones igualitarias entre ambos sexos desde un ambiente de colaboración y participación y difundan el empleo de un lenguaje no sexista ni discriminatorio en el seno de las relaciones entre las personas vinculadas a la entidad.

4. La formación del personal técnico-deportivo desde la Administración autonómica incluirá la perspectiva de género en el bloque común de materias que se impartan en el ciclo correspondiente, de acuerdo con lo establecido normativamente.

Artículo 72. *Realización de pruebas deportivas*

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de deporte, promoverá la elaboración, en colaboración con las federaciones y las asociaciones de Galicia, de protocolos de actuación para prevenir y erradicar las actitudes, conductas y manifestaciones machistas y cualquier discriminación por razón de sexo en el deporte, especialmente en la realización de pruebas deportivas.

Artículo 73. *Actividades de ocio*

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico cuidarán, en las actividades multitudinarias, tanto en espacios abiertos como en espacios cerrados, organizadas por la Administración, que dichos espacios sean seguros y libres de violencia de género, y que la dotación de medios sea suficiente y adecuada a las necesidades específicas de las mujeres asistentes según las circunstancias concretas del evento, en particular a través de la implementación de sendas y transportes seguros y de la disponibilidad de servicios sanitarios adecuados.

CAPÍTULO XI

Mujeres en situaciones de discriminación múltiple

Artículo 74. *Mujeres con discapacidad*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, garantizarán el derecho a la igualdad de trato de las mujeres y



niñas con discapacidade. Ademais, fomentarán a igualdade de oportunidades en relación con as demais mulleres e con os homes, con ou sen discapacidade. Serán obxecto de especial tratamento as situacións de discriminación múltiple e interseccional a causa do sexo e da discapacidade, o debido ao sexo, á discapacidade e a outros factores de discriminación, ao considerar que a confluencia de dous ou máis factores de discriminación ten un efecto exponencial na situación de desigualdade.

2. En aplicación da transversalidade con o dobre enfoque de xénero e discapacidade enunciada no número anterior, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico implementarán, en particular, as seguintes medidas no exercicio das súas competencias:

a) A información e difusión dos derechos das mulleres e niñas con discapacidade, a través de recursos accesibles, para que poidan tomar as súas propias decisións. A estes efectos, nas campañas de información e difusión dos derechos das persoas con discapacidade sempre se incorporará a mulleres con discapacidade, respetando os distintos graos, que sirvan como modelos efectivos de mulleres autónomas e independentes, para fomentar o empoderamento das mulleres e niñas con discapacidade a lo largo de todo o seu ciclo vital.

b) A concienciación na sociedade e nas familias sobre os derechos das mulleres e niñas con discapacidade.

c) A formación dos e das profesionais involucradas no dobre enfoque de xénero en relación cos derechos humanos das persoas con discapacidade e as súas necesidades.

d) A participación de mulleres con discapacidade e das súas organizacións representativas como consultoras, asesoras ou expertas ante os órganos competentes para a planificación, adopción de medidas, proxectos, programas e auditorías en materia de accesibilidade universal, para que os deseños de entornos, bens e servizos consideren as necesidades específicas da poboación feminina con discapacidade, e igualmente en outras materias que tamén les afecten de forma específica.

e) A promoción, nas organizacións representativas das persoas con discapacidade e das súas familias, de unha cultura organizacional e de un programa de actividades que garanticen a debida representación de mulleres e homes.

f) A consideración da variable de sexo e discapacidade en todas as investigacións, encuestas e informes que sean elaborados en materia de non discriminación e igualdade de trato e oportunidades das persoas con discapacidade para permitir coñecer as súas necesidades en relación á igualdade ou á violencia de xénero.

g) A realización de actuacións que tiendan a procurar que as mulleres e niñas con discapacidade necesitadas de apoio persoal para o acceso a un servizo público teñan a posibilidade de escoger a unha persoa de apoio de seu mesmo sexo. Igualmente, se procurará que as mulleres e niñas sordas teñan a posibilidade de escoger entre intérpretes de seu mesmo sexo, para o que se fomentará a formación de intérpretes de lingua de signos de ambos sexos.



h) El fomento, entre las empresas fabricantes, del enfoque de género en el diseño universal de los bienes y productos de uso común por ambos sexos con la finalidad de que aquellos tengan, si fuera oportuno, una versión femenina. En particular, se fomentará la accesibilidad universal a aquellos bienes y servicios que den soporte a la salud sexual de las mujeres con discapacidad y a su maternidad, y esta consideración la tendrán en cuenta, en su caso, los órganos de contratación del Servicio Gallego de Salud en la fase de definición del objeto del contrato.

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

j) El establecimiento de actuaciones y protocolos específicos para detectar, intervenir y apoyar ante situaciones de violencia de género contra las mujeres con discapacidad.

Artículo 75. *Mujeres mayores*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, garantizarán el derecho de las mujeres mayores a la igualdad de trato. Asimismo, fomentarán la igualdad de oportunidades en relación con las demás mujeres o con los hombres. Serán objeto de especial tratamiento las situaciones de discriminación múltiple o interseccional a causa del sexo y la edad mayor, o debido al sexo, la edad mayor y otros factores de discriminación, al considerar que la confluencia de dos o más factores de discriminación tiene un efecto exponencial en la situación de desigualdad.

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

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

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

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

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

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

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



3. El doble enfoque de género y mayor edad enunciado en el número anterior se integrará de forma transversal en el ejercicio de las competencias de la Administración autonómica de Galicia relacionadas con el envejecimiento activo y saludable, con arreglo a lo previsto en la legislación en materia de impulso demográfico.

Artículo 76. Protección de las mujeres menores de edad

La Administración autonómica, en el ejercicio de sus competencias sobre protección de menores, tendrá en cuenta la perspectiva de género con la finalidad de atender de modo adecuado a las aspiraciones, necesidades y preocupaciones diferenciadas de los y las menores.

Artículo 77. Mujeres lesbianas, bisexuales y trans

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, considerarán la situación particular de desventaja en que se encuentran las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

A tal efecto, colaborarán con las demás administraciones públicas, con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, así como con las organizaciones representativas del colectivo LGTBI gallego y con los demás sujetos privados en la lucha contra la discriminación múltiple o interseccional por sexo y orientación sexual y por sexo e identidad de género, instando a prevenir tales situaciones de discriminación múltiple o interseccional y, en particular, para erradicar la violencia lesbofóbica y la violencia contra las mujeres trans.

Artículo 78. Mujeres de etnias minoritarias

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en ejercicio de sus competencias, adoptarán medidas concretas a fin de atajar la situación de discriminación en que se encuentran las mujeres gitanas y de etnias minoritarias, dirigidas a promover su inclusión económica, social y laboral sin que las medidas que se lleven a cabo impliquen asimilacionismo o pérdida de la identidad cultural.

Artículo 79. Mujeres migrantes

La perspectiva de género se integrará de modo transversal en el ejercicio de las competencias de la Administración autonómica de Galicia relacionadas con las mujeres migrantes, singularmente en las relativas al retorno y a la atracción de nueva población, previstas en la legislación en materia de impulso demográfico.

Artículo 80. Mujeres refugiadas o solicitantes de protección internacional

En el desarrollo de programas de acogimiento de las mujeres refugiadas o solicitantes de protección internacional se tendrán en consideración las situaciones de desigualdad por razón de sexo que pudieron haber sufrido en su país de origen.



Artículo 81. *Erradicación de la pobreza y perspectiva de género*

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

Artículo 82. *Mujeres en situación de prostitución*

1. La Administración autonómica llevará a cabo periódicamente campañas informativas y de sensibilización sobre la situación de explotación que pudieran sufrir las mujeres en situación de prostitución.

2. La Administración autonómica reforzará los servicios sanitarios y sociales para que sean más ágiles y efectivos en la atención a las mujeres prostituidas.

Artículo 83. *Mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual*

La Administración autonómica luchará contra el tráfico de mujeres, de niñas y de niños con fines de explotación sexual en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia. Dicha lucha habrá de realizarse a través de una intervención integral que permita la prevención de las situaciones de explotación y la detección, atención y, en su caso, integración de las mujeres víctimas del tráfico de explotación sexual.

A tal fin, la Administración autonómica elaborará periódicamente planes estratégicos contra la trata.

CAPÍTULO XII

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

Artículo 84. *Promoción de la igualdad en el mercado de trabajo a través de la contratación del sector público autonómico*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades instrumentales del sector público autonómico impulsarán, en el ámbito de la contratación pública, la adopción de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento del empleo femenino.

2. A los efectos de lo dispuesto en el número anterior y en el marco de la normativa vigente en materia de contratación pública, los órganos de contratación procurarán incorporar la perspectiva de género en sus contratos, en la medida en que fuera posible, en cualquiera de sus fases, lo que incluye la definición del objeto del contrato, el procedimiento de la licitación y la fase de ejecución del contrato. En concreto, los órganos de contratación valorarán, al configurar sus contratos, la inclusión de los siguientes elementos en los pliegos, siempre que estén vinculados al objeto del contrato, no sean directa o indirectamente discriminatorios y sean compatibles con el derecho de la Unión Europea y con la normativa básica de contratos públicos:



a) Criterios de adjudicación que permitan valorar la calidad de las características sociales del contrato referidas a las medidas concretas que se apliquen en su ejecución para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, e igualmente para fomentar la contratación femenina.

b) Criterios que permitan resolver el empate entre dos o más ofertas una vez aplicados los criterios de adjudicación, referidos a aquellas proposiciones de las empresas que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A estos efectos, se podrá recoger, como criterio de desempate, la preferencia de las proposiciones presentadas por empresas que, en el momento de expirar el plazo de presentación de ofertas, dispongan de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad a que se refiere el artículo 111 o de otra certificación equivalente, o bien que identifiquen en su proposición medidas concretas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y/o que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En estos dos últimos supuestos, el licitador habrá de acreditar la equivalencia del certificado presentado o de las medidas propuestas respecto a la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad. La acreditación de esta equivalencia será aportada en el momento de presentar la proposición.

c) Condiciones especiales de ejecución del contrato dirigidas a alguna de estas finalidades: eliminar las desigualdades del hombre y la mujer en el mercado de trabajo correspondiente al sector de actividad del contrato, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo; promover la mayor participación de la mujer en el mercado laboral; y combatir el desempleo que afecta a las mujeres.

3. Salvo que no fuera posible con arreglo a lo previsto en la normativa de contratos públicos y así estuviera motivado en el expediente de contratación, los órganos de contratación establecerán como condiciones especiales de ejecución del contrato las siguientes:

a) El compromiso de la empresa adjudicataria de presentar, en el momento de formalizar el contrato, un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por orientación sexual, en el ámbito de desarrollo del contrato.

b) El compromiso del adjudicatario de incluir en las acciones de prevención de riesgos laborales y de salud laboral la perspectiva de género.

4. Para acreditar el cumplimiento de las condiciones contempladas en el número 3, el contratista presentará, en el momento de finalizar el contrato, una memoria justificativa de su cumplimiento. Los pliegos podrán establecer, si fuera necesario, otras medidas adicionales de control durante la ejecución del contrato.

Lo dispuesto en este número se entiende sin perjuicio de las facultades para comprobar el cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución que el órgano de contratación puede ejercitar en cualquier momento de la ejecución del contrato, en particular en caso de recibir una denuncia de su incumplimiento presentada por el personal trabajador afectado.

5. Los pliegos deberán precisar las consecuencias del incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución. A tales efectos, podrán, bien establecer las penalidades que procedan en caso de



incumplimiento de estas condiciones de ejecución, bien configurarlas como obligaciones esenciales, tipificando su incumplimiento como causa de resolución del contrato. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, los pliegos habrán de precisar si el dicho incumplimiento será considerado como infracción grave a los efectos previstos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 85. *Cláusulas de igualdad en el régimen autonómico de subvenciones*

1. La planificación estratégica de las subvenciones se configurará teniendo en cuenta el objetivo de fomentar la igualdad de género, bien como objeto principal de las subvenciones, bien de forma indirecta, integrando la perspectiva de género como objetivo transversal de las distintas políticas públicas de la competencia de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su sector público.

2. Asimismo, las bases reguladoras de las subvenciones podrán incluir, como criterio objetivo para adjudicar la subvención, la valoración de las actuaciones para la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres realizadas o comprometidas por la persona física o jurídica solicitante. A estos efectos, las bases podrán establecer, entre otras medidas o actuaciones concretas, la elaboración e implementación de planes de igualdad, la implantación de medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, la sostenibilidad social empresarial o la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

CAPÍTULO XIII

Garantías de la igualdad en el procedimiento administrativo

Artículo 86. *Personas interesadas en la defensa del derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*

Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procedimientos administrativos seguidos ante la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, tendrán la consideración de personas interesadas, a los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, los sindicatos y asociaciones legalmente constituidas cuya finalidad sea la defensa de los derechos de las mujeres.

El reconocimiento de la condición de interesados de los sindicatos y asociaciones referidos se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con relación a los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran producirse.



Artículo 87. *Resolución del procedimiento*

Serán motivados, con referencia sucinta de hechos y fundamentos de derecho, los actos administrativos desestimatorios de una solicitud o reclamación en que se alegue una discriminación por razón de sexo.

TÍTULO III

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

CAPÍTULO I

Transversalidad de género en las competencias de empleo y relaciones laborales

Artículo 88. *Actuaciones transversales en el ámbito del empleo y las relaciones laborales*

En aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico desarrollarán las siguientes actuaciones, con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 20:

- a) Promover la igualdad de género en las políticas activas de empleo, tanto en lo relativo al empleo por cuenta ajena como al autoempleo, así como integrar la igualdad de género en la intermediación laboral.
- b) Promover la igualdad de género en la inserción laboral y en la formación profesional para el empleo, mediante medidas de acción positiva, contenidos formativos en igualdad y medidas que faciliten la conciliación.
- c) Integrar la igualdad de género en el ejercicio de las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales, previniendo y evitando las situaciones de discriminación y desigualdad de género que puede suponer la aplicación a las mujeres trabajadoras de medidas de prevención de riesgos laborales diseñadas desde un punto de vista androcéntrico, sin tener en consideración el sexo y otros factores como la maternidad, la lactancia, la menopausia u otras diversidades morfológicas y fisiológicas de las mujeres.
- d) Promover la igualdad de género en las relaciones entre las empresas y las personas trabajadoras, así como en la organización y funcionamiento de las empresas.
- e) Realizar actuaciones especiales en materia de empleo y relaciones laborales en sectores feminizados, a fin de posibilitar un trabajo de calidad e igualmente de visibilizar y valorar los trabajos femeninos informales o los trabajos de cuidados.
- f) Promover la contratación de mujeres, especialmente de aquellas que se encuentran en situaciones de especial desventaja.
- g) Promover la igualdad de género en la negociación colectiva.



h) Establecer la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad con el objetivo de reconocer a aquellas empresas y entidades que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad para la equiparación laboral de mujeres y hombres.

Artículo 89. *Consejería responsable*

1. Corresponde a la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, en coordinación con el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la aplicación transversal de la igualdad en el ámbito laboral y la procura de los objetivos establecidos en el artículo 88.

2. El Consejo Gallego de Relaciones Laborales participará en la aplicación del principio transversal de igualdad que la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales haga en el ámbito laboral, a través de sus dictámenes, estudios e informes, de conformidad con su normativa reguladora.

CAPÍTULO II

Sostenibilidad social empresarial y bienestar laboral

Artículo 90. *Conceptos de sostenibilidad social empresarial y de bienestar laboral*

A efectos de la presente ley:

a) Se entiende por sostenibilidad empresarial el modelo de gestión integral y a largo plazo que pretende lograr el crecimiento sostenible, ético y equilibrado de la empresa o entidad del tercer sector, mediante la integración plena de las dimensiones económica, social y ambiental en cada estrategia, proceso y elemento de la cadena de valor de la misma, incidiendo en toda su cultura organizacional y en la consecución de mejores índices de bienestar laboral, así como la mejora y avance de las condiciones económicas, sociales y ambientales de la comunidad y del territorio en que se integre.

b) Se entiende por sostenibilidad social empresarial aquella parte de la sostenibilidad empresarial que integra plenamente en la gestión y funcionamiento de la empresa o entidad del tercer sector las siguientes dimensiones de actuación:

1. Interna: factores relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de género, la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor, la conciliación de la vida privada y de la vida laboral, la formación y el desarrollo de las capacidades de su personal, el trabajo saludable y seguro o las medidas contra la violencia y el acoso que inciden en la consecución de mejores índices de bienestar laboral.

2. Externa: factores que, conforme al principio de solidaridad y compromiso con las comunidades y entornos en que se insertan, favorecen el desarrollo local y la cohesión social y territorial.

c) Se entiende por bienestar laboral la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas trabajadoras como consecuencia de que la empresa o entidad del tercer sector aplique medidas de sostenibilidad social empresarial, principalmente en su dimensión interna.



Sección 1ª. La promoción de la sostenibilidad social empresarial

Artículo 91. Fomento de la sostenibilidad social de las empresas y entidades del tercer sector

1. La Xunta de Galicia fomentará que las empresas y entidades del tercer sector asuman voluntariamente criterios y acciones de sostenibilidad social empresarial con la finalidad de alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en su medio social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, sindicales, asistenciales, ambientales o de otra índole, de forma que hagan suyas las preocupaciones sociales en esta materia, tanto en el desarrollo de su actividad como en las relaciones con sus grupos de interés.

2. Asimismo, se promoverá que las empresas y entidades del tercer sector desarrollen un modelo económico y de gobernanza sostenible, caracterizado por un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental.

3. La realización de estas acciones podrá acordarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, con las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, con las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y con los organismos de igualdad.

Artículo 92. Fomento de la dimensión interna de la sostenibilidad social de las empresas y entidades del tercer sector

1. La Xunta de Galicia fomentará que las empresas y entidades del tercer sector asuman voluntariamente compromisos que tiendan a conseguir el bienestar laboral y organizacional, tanto de sus miembros como de las personas trabajadoras a su servicio, además de lo establecido en la normativa mercantil y laboral.

2. A este fin, la actuación de las empresas y entidades se orientará a conseguir la igualdad laboral, mediante la promoción de la solidaridad interna, de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de la inserción de las personas con discapacidad, de las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas en riesgo de exclusión social, e igualmente de la generación de empleo estable y de calidad y de la conciliación de la vida familiar y personal, incluida la creación de espacios y el diseño de metodologías que la faciliten.

La sostenibilidad social empresarial deberá plasmarse en un compromiso de los máximos responsables de la empresa o entidad con la creación de un contexto de trabajo saludable e inclusivo.

Artículo 93. Fomento de la dimensión externa de la sostenibilidad social de las empresas y entidades del tercer sector

1. La Xunta de Galicia fomentará que las empresas y entidades del tercer sector asuman voluntariamente criterios tendentes a desarrollar actuaciones que, en virtud del principio de solidaridad con la sociedad, denoten su compromiso con las comunidades y entornos en los que se insertan, favoreciendo así el desarrollo local y la cohesión social y territorial.



2. En particular, tendrán entre sus objetivos las preocupaciones ambientales y el uso racional de los recursos naturales, con el propósito de desplegar una actuación global susceptible de conjugar la productividad y la competitividad con la sostenibilidad de su actuación, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras.

Artículo 94. *La vigilancia y el control*

A pesar de la voluntariedad de asumir los criterios y acciones de sostenibilidad social empresarial, en los siguientes supuestos estarán sometidas a determinadas medidas de vigilancia y control:

a) Cuando las empresas o entidades del tercer sector hagan un uso publicitario de la implantación de criterios y acciones voluntarios de sostenibilidad social empresarial, especialmente de aquellos vinculados estrechamente a la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la consejería competente en materia de empleo o de igualdad entre mujeres y hombres podrá exigir a la empresa o a entidad del tercer sector la verificación del cumplimiento del criterio o acción. En caso de impedir la verificación, o de constatarse su incumplimiento, podrá solicitar judicialmente el cese de la publicidad como publicidad engañosa, conforme a lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad.

b) Cuando los criterios o acciones de sostenibilidad social empresarial surjan de un compromiso con la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, o con cualquier otro organismo público autonómico, se observará lo acordado para vigilar y controlar estos criterios o la ejecución de las acciones de sostenibilidad social empresarial en los términos establecidos en el instrumento en que se haya formalizado.

Artículo 95. *Ayudas públicas para fomentar la sostenibilidad social empresarial*

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

Sección 2ª. Medidas de bienestar laboral

Artículo 96. *Medidas de bienestar laboral*

A efectos de promover medidas de sostenibilidad social empresarial que contribuyan al bienestar laboral de las personas trabajadoras, por cuenta ajena o propia, la consejería con competencias en materia de empleo promoverá, además de las medidas establecidas en la sección anterior, las siguientes:



- a) El fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la corresponsabilidad para un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades laborales y de cuidado de los hijos e hijas y de las personas dependientes.
- b) El fomento de la racionalización y la flexibilización de los horarios de trabajo y de valoración de puestos de trabajo y valoración igualitaria de la estructura salarial.
- c) El fomento de la implantación del teletrabajo, en condiciones de voluntariedad, de las personas trabajadoras, sin que esto suponga merma alguna de los derechos laborales.
- d) El impulso y seguimiento de la vigilancia en la implantación de planes de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector legalmente obligadas y la promoción de su implantación en aquellas empresas y entidades del tercer sector no obligadas legalmente, así como el fomento de la sostenibilidad social empresarial.
- e) El fomento de la calidad del empleo femenino mediante, entre otras medidas, la vigilancia del cumplimiento de las normas sobre las condiciones de empleo y trabajo, de las normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales, y de la normativa sindical, en particular en sectores feminizados caracterizados por la precariedad laboral.
- f) La formación de las mujeres trabajadoras, en aquellos ámbitos que redunden en la mejora de sus condiciones laborales y, especialmente, en habilidades digitales.
- g) La formación en igualdad de los cargos directivos, mandos intermedios y personas encargadas de los recursos humanos en empresas y entidades del tercer sector, y también de la representación del personal, de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales.
- h) La utilización de publicidad institucional y de actuaciones de sensibilización orientadas a erradicar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- i) El reconocimiento social del valor de los cuidados y la potenciación del empleo digno de calidad en los trabajos de cuidado, incluidos los servicios de ayuda en el hogar.
- j) La protección de la salud de las mujeres en el ámbito laboral.
- k) La utilización y financiación del empleo con apoyo, a través de una persona preparadora laboral, en aquellos casos en que las mujeres con discapacidad lo precisaran, así como de la financiación para adaptar sus puestos de trabajo, en caso de ser necesario.
- l) La promoción de la formación del personal que presta servicios de orientación e intermediación laboral en materia de discriminación múltiple e interseccional, cuando dichos servicios no fueran prestados por un recurso especializado.

Artículo 97. *Acceso a los recursos para el bienestar laboral de las mujeres*

La consejería con competencias en materia de empleo mantendrá accesible para la ciudadanía su propio espacio web con información y acceso a todos los recursos puestos a disposición por parte



de la Administración autonómica con la finalidad de conseguir el bienestar laboral de las personas trabajadoras.

Sección 3ª. La promoción del bienestar y de la igualdad laboral

Artículo 98. Medidas de fomento y apoyo económico a la conciliación y a la racionalización y flexibilización de los horarios en las empresas y entidades del tercer sector

1. Con la finalidad de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales podrá convocar ayudas económicas encaminadas a incentivar la adopción de acuerdos de flexibilización y racionalización de los horarios de trabajo. Estas ayudas estarán dirigidas especialmente a las pequeñas y medianas empresas, y también a las entidades del tercer sector que tengan domicilio social o cuenten con agencia, sucursal, delegación o con cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando, además, tengan personal contratado en la Comunidad Autónoma.

2. Asimismo, la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará otras acciones de promoción de la racionalización de los horarios y jornadas de trabajo, distintas de las previstas en el número anterior, que tendrán como objetivo la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, la reducción de la siniestralidad y la mejora de la competitividad de las empresas, como mecanismo de impulso para la consecución de la corresponsabilidad, de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de la igualdad de oportunidades, teniendo en consideración especialmente la situación de las mujeres con hijas o hijos con discapacidad y/o dependencia reconocida.

Artículo 99. Medidas especiales para integrar la perspectiva de género en el teletrabajo y su apoyo económico

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

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

a) Las medidas dirigidas a facilitar el acceso preferencial al teletrabajo de las víctimas de violencia de género, sin límite temporal, de las trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en lactancia natural hasta que la menor o el menor cumpla los 3 años, y de las personas con necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) La asunción por parte de la empresa de parte de los gastos en el hogar asociados al teletrabajo, cuando sea ejercido por mujeres pertenecientes a alguno de los colectivos a que se refiere la letra anterior.



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

d) La disposición de un protocolo específico de reconocimiento y aplicación del derecho a la desconexión digital en los mismos términos que tendrían si el trabajo fuese presencial.

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

f) Las medidas concretas dirigidas a evitar que el teletrabajo pueda suponer un freno para la promoción de las mujeres teletrabajadoras, para que puedan promocionar en igualdad de trato y oportunidades con las personas que trabajan de forma presencial.

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

h) Las medidas de protección frente a la violencia de género que pudiera producirse en el domicilio cuando coincida con el lugar de trabajo.

3. La autoridad autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regulada en el artículo 33 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollará las actuaciones dirigidas a impulsar la vigilancia del cumplimiento de la legalidad vigente en la materia en el ámbito del teletrabajo, de acuerdo con lo que disponga el convenio de colaboración correspondiente.

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

Artículo 100. *Obligaciones de las empresas y entidades beneficiarias de las ayudas*

Las bases reguladoras de las ayudas a que se refieren los artículos anteriores habrán de establecer el plazo en que tiene que desarrollarse la medida objeto de ayuda, así como la obligación de la beneficiaria de presentar un informe sobre la ejecución de esta en el plazo fijado para su desarrollo



o, si este fuera superior a un año, de presentar un informe anual hasta que finalice su vigencia temporal, a efectos de verificar la ejecución.

Artículo 101. Fomento de la elaboración e implementación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector

1. La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales convocará anualmente ayudas públicas dirigidas a fomentar la elaboración y registro y la implantación voluntaria de los planes de igualdad por parte de las entidades del tercer sector y de las empresas que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estén obligadas a su elaboración y aplicación. En dichos supuestos, la elaboración e implantación de los planes de igualdad habrá de realizarse en los términos previstos por la ley para los supuestos en que fueran obligatorios.

2. Las ayudas también podrán dirigirse a fomentar la implantación de medidas de igualdad pactadas con la representación legal de las personas trabajadoras o con las organizaciones sindicales que conlleven una reducción significativa de las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de infrarrepresentación femenina o de retribuciones, en caso de que la empresa o entidad del tercer sector no cuente con un plan de igualdad, así como a la contratación de personal especializado destinado a asesorar en la elaboración y ejecución de los planes de igualdad.

3. Serán beneficiarias de las ayudas reguladas en el presente artículo las pequeñas y medianas empresas, así como las entidades del tercer sector que tengan domicilio social o cuenten con agencia, sucursal, delegación o con cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando, además, tengan personal contratado en la Comunidad Autónoma.

4. Las bases reguladoras correspondientes a las ayudas reguladas en este artículo habrán de establecer el plazo en el que debe desarrollarse el plan de igualdad objeto de ayuda, e igualmente la obligación de la beneficiaria de presentar un informe sobre la ejecución de dicho plan y, si tuviera una duración superior a un año, de presentar un informe anual hasta que finalice su vigencia, a efectos de verificar la ejecución del plan subvencionado.

También podrán establecer límites, tanto mínimo como máximo, respecto a la plantilla de personal con que habrán de contar las empresas y entidades del tercer sector para poder ser beneficiarias de las ayudas correspondientes.

Artículo 102. Medidas de formación para fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector

1. La consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, a fin de fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector, organizará periódicamente cursos de formación de nivel básico, intermedio o superior.

2. Los cursos podrán organizarse de forma completa o modular y estarán dirigidos especialmente a quienes, dentro de las empresas, entidades del tercer sector o agentes sociales, tengan competencias para negociar planes o medidas de igualdad, estén encargados de su aplicación o



formen parte de la comisión paritaria de vigilancia del plan de igualdad y, en general, a quienes tengan competencias en el ámbito de la igualdad laboral, con la finalidad de acreditar conocimientos de igualdad especializados en el ámbito del trabajo por cuenta ajena.

3. Los cursos de formación en este ámbito se ofrecerán, de acuerdo con el nivel de conocimiento, con la siguiente duración mínima:

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

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

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

4. Mediante orden de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales se regularán las titulaciones y capacidades exigidas al profesorado, los contenidos formativos y cuantas cuestiones sean oportunas para ejecutar adecuadamente los cursos.

Artículo 103. *Agentes de igualdad de trato y oportunidades*

La consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales establecerá reglamentariamente en el ámbito de la educación no formal la duración de la formación, así como la experiencia exigida para la acreditación como agentes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, encargados de realizar asesoramiento, por cuenta propia o ajena, dirigido a implementar medidas y planes de igualdad en empresas, entidades del tercer sector o entidades de derecho público.

Artículo 104. *Medidas para promover la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas*

Las empresas privadas con más de doscientas cincuenta personas empleadas que estén domiciliadas en Galicia podrán remitir a la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales la información desglosada por sexo sobre la composición de sus consejos de administración, a efectos de que la misma emita una nota pública favorable en caso de que en ellos se respete la composición equilibrada de mujeres y hombres. Las empresas podrán hacer uso publicitario de la nota pública durante tres años después de su emisión, excepto en caso de que se produjera un cambio de composición en el consejo de administración que altere la distribución de los sexos fuera del porcentaje establecido en la disposición adicional primera de la presente ley.

Artículo 105. *Medidas e instrumentos para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre igualdad de los sexos en el ámbito de las relaciones laborales y, en particular, de la implementación de planes y medidas de igualdad*

La autoridad autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad



Social, y lo establecido en el convenio de colaboración respectivo, ejercerá las siguientes funciones en las materias de su competencia:

- a) Llevar a cabo el impulso y seguimiento de la actividad inspectora con relación al cumplimiento efectivo de las normas sobre igualdad de los sexos. En particular, impulsará y hará el seguimiento de la actividad inspectora en las empresas o entidades del tercer sector que hayan percibido ayudas públicas autonómicas, con el fin de verificar la implantación de los planes o medidas; y, en caso de que no se cumpliera, acordará la revocación de las ayudas y su reintegro.
- b) Promover la suscripción de acuerdos y convenios entre el organismo estatal y la Comunidad Autónoma en relación con la igualdad de género.
- c) Desglosar las actividades relacionadas con la igualdad de género en la presentación de las memorias de actividades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Autónoma de Galicia.
- d) Supervisar los resultados de las actuaciones inspectoras con relación a la igualdad de género que afecten a los centros regidos o administrados por la Comunidad Autónoma de Galicia.
- e) Proponer la elaboración de planes y programas específicos de formación en igualdad de género del personal con funciones inspectoras.
- f) Proponer criterios técnicos y operativos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente en actividades laborales o económicas feminizadas.

Artículo 106. Medidas de sensibilización para promover la igualdad en el empleo y para erradicar la violencia de género en el trabajo

La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará medidas de sensibilización orientadas a difundir el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la igualdad de trato y oportunidades y a erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, especialmente mediante la utilización de la publicidad institucional.

Sección 4ª. Igualdad de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo para conseguir el bienestar laboral

Artículo 107. Integración del principio de igualdad en las políticas autonómicas de seguridad y salud laboral

1. El ejercicio de las competencias autonómicas en materia de seguridad y salud en el trabajo integrará activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, al objeto de evitar que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre ambos sexos. A este fin, se tendrán en consideración los riesgos físicos, ergonómicos, organizacionales, psicosociales y aquellos que pudieran afectar a la salud reproductiva y otras circunstancias que demanden una prevención



y protección especiales en la vida laboral de la mujer, siempre considerando la diversidad de las personas trabajadoras.

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

a) La elaboración de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con los datos desglosados por sexo y la realización del análisis de género de estos, teniendo en cuenta el impacto de la siniestralidad laboral en ambos sexos, así como la definición de indicadores que permitan conocer mejor las diferencias de hombres y mujeres en relación con la exposición a los riesgos y daños para la salud.

b) La inclusión de la perspectiva de género en los estudios de carácter multidisciplinar sobre los riesgos y daños profesionales en distintas actividades laborales, al objeto de conocer las causas y profundizar en la adecuación de las medidas preventivas.

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

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

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

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

g) La promoción en las empresas del diseño de puestos y de la elección de equipos de trabajo y de equipos de protección individual bajo criterios de adecuación para ser usados por mujeres y hombres, a fin de evitar situaciones de desprotección de su salud. Dicha adecuación para el uso por mujeres se exigirá aunque el puesto de trabajo estuviera ocupado por hombres.

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

i) El análisis de los riesgos emergentes desde una perspectiva de género.

3. Las medidas previstas en el número 2 serán destinadas especialmente a las pequeñas y medianas empresas y extendidas a las personas trabajadoras autónomas.



De forma prioritaria se actuará en las actividades y sectores con alta presencia de mujeres trabajadoras y desde una concepción integral de la seguridad y de la salud laboral.

Artículo 108. La Comisión para la Integración de la Igualdad del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia

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

Artículo 109. Formación en prevención de riesgos laborales y en educación para la igualdad en la promoción de la salud laboral

1. En todos los contenidos formativos en prevención de riesgos laborales se incorporarán unidades didácticas sobre la perspectiva de género y su integración en las políticas preventivas y de promoción de la salud, con la finalidad de abordar las diferencias existentes en relación con los riesgos característicos y las necesidades de mujeres y hombres. Asimismo, se incorporarán contenidos relativos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

2. En las actuaciones dirigidas a promover y difundir la cultura de la prevención de riesgos laborales en la sociedad gallega, e igualmente en las destinadas a niñas y niños y a la juventud, se incluirán contenidos que promuevan la igualdad y la perspectiva de género vinculada a la seguridad laboral y a la promoción de la salud.

Artículo 110. Protección de la salud reproductiva y de la maternidad

1. La consejería competente en materia de empleo impulsará actuaciones para sensibilizar, informar, asesorar técnicamente y formar al empresariado y personal trabajador con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que pudieran afectar negativamente a la salud reproductiva de trabajadores y trabajadoras, y al embarazo, al parto, al puerperio y a la lactancia natural.

2. El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia desarrollará actuaciones de seguimiento, vigilancia y control en materia de seguridad y salud laboral en los centros de trabajo, dirigidas a velar por el cumplimiento de las obligaciones preventivas previstas para la protección de las trabajadoras durante los períodos del embarazo, el puerperio y la lactancia natural.

3. Las administraciones públicas informarán a sus trabajadoras, y fomentarán que las empresas privadas pongan a disposición de sus trabajadoras información relativa a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en su salud, la del feto y la del lactante, así como a los trámites para la adaptación a que se refiere el número anterior.



Sección 5ª. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

Artículo 111. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

1. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo otorgado por la Administración autonómica para reconocer a aquellas empresas o entidades del tercer sector que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad para la equiparación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas y entidades del tercer sector a las que se conceda la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad serán inscritas en un registro de naturaleza administrativa, único para toda la Comunidad Autónoma de Galicia, creado a este fin y adscrito a la consejería con competencias en materia de empleo.

3. Reglamentariamente, se determinarán el contenido y funcionamiento del registro establecido en el número anterior, y también el procedimiento y el desarrollo de los requisitos para la concesión, utilización, renovación y pérdida de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, así como los derechos y facultades derivados de su obtención y el logotipo con que se represente.

Artículo 112. Sujetos legitimados y requisitos para solicitar la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

Podrán solicitar la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, para distinguir con ella sus productos o sus servicios, las empresas, sean de capital público o privado, y entidades del tercer sector que tengan su domicilio social en Galicia o cuenten con agencia, sucursal, delegación o con cualquier otra representación abierta en el territorio de la Comunidad Autónoma, siempre y cuando, además, tengan personal contratado en ella.

Las empresas y entidades a que se refiere el párrafo anterior habrán de cumplir los siguientes requisitos:

a) No haber sido sancionadas con carácter firme en los dos años anteriores a la solicitud en caso de las infracciones graves, o en los tres años anteriores a esta en caso de infracciones muy graves, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social, con arreglo a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o en la norma que lo sustituya.

b) Contar con un plan de igualdad negociado e inscrito en el registro de convenios y acuerdos colectivos dependiente de la autoridad laboral, estatal o autonómica, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

c) Tener implantada una parte significativa de las medidas contempladas en el plan, en el número o porcentaje mínimo que se establezca reglamentariamente.

d) Elaborar, transcurrido un año desde la aprobación del plan de igualdad, un informe de seguimiento y evaluación.



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

f) Aquellos que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 113. *Procedimiento para obtener la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad*

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

2. La instrucción del procedimiento corresponderá a la unidad administrativa de igualdad de la consejería con competencias en materia de empleo, que solicitará, en todo caso, el informe del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad sobre el cumplimiento de las condiciones exigibles para obtener la certificación, así como el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el grado de implantación del plan de igualdad.

3. La concesión o denegación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad corresponderá a la persona titular de la consejería con competencias en materia de empleo.

Artículo 114. *Pérdida de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad*

1. Los supuestos de pérdida de la concesión se establecerán reglamentariamente, pero, en todo caso, la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad se retirará en cuanto la empresa o entidad del tercer sector fuera sancionada con carácter firme en vía administrativa, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social, con arreglo a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, o en la norma que lo sustituya.

2. Mientras la resolución a que se refiere el número anterior no fuera firme en vía administrativa, será suspendido el procedimiento de concesión o de renovación de la certificación y, en su caso, podrá acordarse la suspensión de los derechos y facultades inherentes a la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

CAPÍTULO III

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

Artículo 115. *Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo*

La consejería competente en materia de empleo desarrollará los planes, servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento que conforman las políticas activas de empleo, con la finalidad de que en Galicia se equipare la situación de mujeres y hombres en el empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, y tanto en números absolutos como en atención a los diversos sectores productivos.



Artículo 116. *Fomento de la contratación de mujeres en situación de especial desventaja*

1. En los términos previstos en el artículo 50 de la Ley estatal 3/2023, de 28 de febrero, de empleo, la consejería con competencias en materia de políticas activas de empleo desarrollará programas específicos destinados a fomentar el empleo de las mujeres con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, en su consideración de colectivos de atención prioritaria.

2. En todo caso, se considerarán como colectivos vulnerables de atención prioritaria con relación a las mujeres los siguientes:

- a) Las mujeres jóvenes, especialmente con baja cualificación.
- b) Las mujeres en desempleo de larga duración.
- c) Las mujeres con discapacidad.
- d) Las mujeres con capacidad intelectual límite.
- e) Las mujeres con trastorno del espectro autista.
- f) Las mujeres LGTBI, en particular las mujeres trans.
- g) Las mujeres mayores de 45 años.
- h) Las mujeres migrantes.
- i) Las mujeres beneficiarias o solicitantes de protección internacional.
- j) Las mujeres víctimas de trata de seres humanos.
- k) Las mujeres con baja cualificación.
- l) Las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas.
- m) Las mujeres en situación de exclusión social.
- n) Las mujeres gitanas o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos y religiosos.
- ñ) Las mujeres trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración.
- o) Las mujeres afectadas por drogodependencias y otras adicciones.
- p) Las mujeres víctimas del terrorismo.
- q) Las mujeres cuya guarda o tutela sea o haya sido asumida por las administraciones públicas.



r) Las mujeres adultas con menores de 16 años o mayores dependientes a su cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

s) Las mujeres que desean abandonar la prostitución.

t) Las mujeres liberadas de prisión.

3. Las políticas activas de empleo en Galicia, especialmente las dirigidas a fomentar el empleo por cuenta ajena, tendrán en cuenta de modo prioritario la situación de las mujeres del medio rural y del sector marítimo-pesquero, implantando programas y medidas destinadas a su inserción laboral efectiva, así como a la mejora de la calidad del empleo.

Artículo 117. *Fomento de la contratación de mujeres en sectores con infrarrepresentación femenina*

1. La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales promoverá, a través de acciones formativas, informativas, orientadoras y de fomento y promoción, la contratación de mujeres en ámbitos laborales tradicionalmente ocupados por hombres a fin de eliminar en ellos la infrarrepresentación laboral femenina. Entre esas medidas se incluirán ayudas económicas dirigidas a fomentar la contratación por cuenta ajena de mujeres.

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

Artículo 118. *Fomento de la mejora de la calidad del empleo femenino por cuenta ajena*

La consejería competente en materia de empleo fomentará, a través de acciones formativas, informativas, orientadoras y de fomento y promoción, la mejora de la calidad del empleo femenino, especialmente de las mujeres pertenecientes a los colectivos vulnerables de atención prioritaria a que se refiere el artículo 116. Particularmente, se convocarán ayudas que tengan por objeto convertir en contratos de trabajo a tiempo completo los contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos, y en contratos de duración indefinida los contratos de duración determinada.

También se potenciará la formación de las trabajadoras para la promoción profesional dentro de la empresa, en particular la formación tecnológica.

Artículo 119. *Fomento del emprendimiento femenino*

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

2. Las medidas generales podrán abarcar los siguientes aspectos:



- a) La potenciación del liderazgo empresarial femenino y de los valores femeninos en la dirección de la organización empresarial y en su funcionamiento.
- b) La formación para crear empresas y para mejorar la competitividad, en particular la formación en aptitudes digitales.
- c) Ayudas económicas para crear empresas y para mejorar la competitividad, en particular en lo referido a empresas digitales.
- d) Servicios de asesoramiento y tutoría para la creación de empresas y para la mejora de la competitividad, en particular a través de la reconversión a la digitalización.
- e) El apoyo a la constitución de redes de mujeres emprendedoras.
- f) La participación de las empresas de titularidad femenina en los canales de promoción, publicidad y comercialización de bienes y servicios.

3. Las medidas específicas podrán abarcar los siguientes aspectos:

- a) Ayudas a las personas trabajadoras autónomas para contratar a una persona que las sustituya durante el permiso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por incapacidad temporal asociada al embarazo o como consecuencia del parto. La persona sustituta será preferentemente una mujer.
- b) Subvenciones de la cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras que se reincorporan después de agotar la duración máxima del permiso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por incapacidad temporal asociada al embarazo o como consecuencia del parto.
- c) Ayudas para la cotización a la Seguridad Social de las mujeres que se den de alta como trabajadoras autónomas en municipios de escasa población.
- d) Subvenciones y ayudas para constituir empresas en sectores de infrarrepresentación femenina a que se refiere el artículo 117.

4. En las medidas dirigidas a fomentar el empresariado femenino se tendrá en cuenta de manera preferente a las mujeres emprendedoras con dificultades especiales de inserción laboral o a las que formen parte de alguno de los colectivos vulnerables de atención prioritaria a que se refiere el artículo 116, e igualmente a las mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero, de conformidad con lo regulado en el título V.

Para adoptar las medidas previstas en este artículo, se podrá contar con la participación de las asociaciones más representativas del colectivo de personas emprendedoras.



Artículo 120. *El Plan gallego de empleo femenino*

1. El Plan gallego de empleo femenino es el documento en que se explicitarán de un modo sistemático, sencillo y fácilmente comprensible todas las subvenciones y ayudas económicas vigentes respecto de las políticas de empleo destinadas a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres. Asimismo, contendrá los recursos presupuestarios destinados a las políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres.
2. El Plan gallego de empleo femenino se mantendrá actualizado constantemente y se le dará una publicidad destacada en el espacio web de la consejería con competencias en materia de empleo.

Artículo 121. *Integración de la igualdad en la intermediación laboral*

1. En el desempeño de las funciones de intermediación laboral previstas legislativamente, el Servicio Público de Empleo de Galicia y las agencias de colocación velarán por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo de mujeres y hombres.
2. La autoridad laboral vigilará la observancia de dicho principio en las actividades de selección de personal y de cesión legal de personas trabajadoras, a través de las actuaciones autonómicas de incentivo, seguimiento, control y sanción.

CAPÍTULO IV

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

Artículo 122. *Integración de la perspectiva de género en la formación profesional para el empleo*

1. La consejería competente en materia de empleo integrará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus competencias sobre formación profesional para el empleo, tanto de personas ocupadas como desempleadas, mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, a erradicar la segregación profesional horizontal y vertical de las mujeres, a eliminar la totalidad de desventajas que afecten al colectivo de las mujeres y a considerar la situación particular de desventaja de las mujeres en situación de discriminación múltiple o interseccional.
2. Se facilitará que las actividades de formación profesional para el empleo se desarrollen de forma no presencial, para contribuir a la conciliación.
3. Podrán establecerse ayudas, becas o premios para fomentar las vocaciones femeninas en los estudios de formación profesional para el empleo relacionados con las ciencias, la técnica, la ingeniería, las matemáticas o relativos a las tecnologías de la información y la comunicación.
4. Además, se facilitará la formación de las personas trabajadoras después de su reincorporación tras períodos de abandono del trabajo o de reducción de jornada relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Artículo 123. Medidas de acción positiva en las actividades de formación profesional para el empleo

1. Cuando el porcentaje de mujeres empleadas por cuenta ajena en un ámbito sectorial determinado no alcance el 40 por ciento de la cuantía total de personas empleadas dentro de ese sector en la Comunidad Autónoma de Galicia, las actividades de formación para el empleo de personas ocupadas por cuenta ajena se podrán convocar con una reserva del 50 por ciento de plazas para las mujeres. Solo en caso de que las plazas reservadas no se ocupen, podrán ser cubiertas por el resto de los candidatos que cumplan los requisitos.
2. También podrá reservarse el 50 por ciento de las plazas en las actividades formativas destinadas al autoempleo y a la creación de empresas y entidades del tercer sector.
3. Asimismo, podrán convocarse actividades de formación exclusivamente para mujeres.

Artículo 124. Contenidos obligatorios en las actividades de formación para el empleo

1. En todas las actividades formativas de formación profesional para el empleo financiadas por la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales se introducirá un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad familiar y doméstica, con una duración de cinco horas en los cursos de duración menor o igual a cincuenta horas, y de diez horas en los cursos de duración superior a cincuenta horas.
2. La consejería competente en materia de empleo podrá subvencionar, en los términos establecidos en las bases reguladoras correspondientes, con la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes, la contratación del personal docente para los módulos sobre igualdad de mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad familiar y doméstica. Dicho personal docente estará acreditado en los términos establecidos reglamentariamente por la consejería mencionada.

Artículo 125. Medidas de conciliación en las actividades de formación para el empleo

1. Los centros públicos que impartan actividades formativas de carácter profesional para el empleo procurarán que el alumnado disponga, en sus instalaciones o en instalaciones concertadas dentro de un área de quinientos metros alrededor del local en donde se enseña la actividad, de un servicio de guardería con comedor y de una sala de lactancia, dirigidos a atender menores de 3 años o personas dependientes a su cargo.
2. En caso de centros privados acreditados para la formación, para su adaptación a las mismas condiciones que en el caso de los centros públicos, la consejería competente en materia de empleo apoyará económicamente, en los términos que se establezcan reglamentariamente, a aquellos centros que promuevan la puesta en marcha de las condiciones materiales y personales necesarias para facilitar al alumnado la atención y cuidado de menores de 3 años o de personas dependientes a su cargo.
3. Los centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar, en la medida de lo posible, la ubicación del lugar en donde se fueran a realizar dichas actividades y sus horarios a las



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

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

CAPÍTULO V

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

Artículo 126. *Trabajos de cuidado*

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

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, potenciarán un empleo digno y de calidad en todos los trabajos de cuidado, incidiendo especialmente en las medidas de seguridad y salud en el trabajo y en los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, e igualmente en la profesionalización de las personas trabajadoras en aquellos ámbitos en los que todavía existen trabajos de cuidado no profesionales.

Artículo 127. *Servicios de ayuda en el hogar*

Con la finalidad de fomentar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la financiación de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia dirigida a sostener los servicios de ayuda en el hogar estará sujeta al cumplimiento de las siguientes condiciones, que habrán de contemplarse, en todo caso, en las correspondientes bases reguladoras:

a) La retribución mínima estará ajustada a lo establecido en el convenio colectivo del sector de ayuda en el hogar que se aplicaría en caso de que el servicio fuese prestado por una empresa del sector, aunque dicho convenio no sea de aplicación, por su ámbito funcional, al ayuntamiento o a la empresa.

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

c) La valoración de la contratación laboral con carácter indefinido del personal que preste los servicios de ayuda en el hogar.



d) El cumplimiento de la normativa laboral general, incluida la normativa de prevención de riesgos laborales que fuera aplicable.

Artículo 128. *Sector turístico, hostelería y restauración*

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

Artículo 129. *Promoción de la cualificación profesional de actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional*

La consejería competente en materia de empleo, a través del órgano competente en materia de cualificaciones y con la colaboración del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, promoverá la revisión y mejora de las cualificaciones profesionales de las actividades feminizadas, aplicando la perspectiva de género, mediante el diseño de acciones y programas de capacitación específicos.

A esos efectos, el Consejo Gallego de las Mujeres llevará a cabo un estudio a fin de elaborar una lista de actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional, que remitirá a la persona titular de la consejería con competencias en materia de empleo.

Artículo 130. *Economía sumergida en actividades feminizadas*

La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará, en su papel de autoridad laboral y a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, actuaciones tendentes a detectar y erradicar situaciones de economía sumergida, especialmente en actividades feminizadas, como el empleo doméstico y los servicios de atención en el hogar, sin perjuicio de la colaboración que, a estos efectos, pudiera establecerse con otras administraciones competentes.

CAPÍTULO VI

Promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva

Artículo 131. *La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva*

1. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, adscrita orgánicamente al Consejo Gallego de Relaciones Laborales, es un órgano de asesoramiento, control y promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva gallega.

2. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva tendrá las siguientes competencias:



- a) El asesoramiento sobre la redacción y aplicación de cláusulas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o eliminen las discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. Dicho asesoramiento podrá ser solicitado por aquellas asociaciones empresariales, empresas, organizaciones sindicales o representación legal de trabajadores y trabajadoras que, de conformidad con la legislación vigente, estén legitimadas para negociar convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito de negociación.
- b) El análisis de la totalidad de los convenios colectivos depositados en la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales, después del cual podrá indicar las mejoras o carencias en lo contemplado en los mismos con relación a la promoción de la igualdad y a la eliminación de todo tipo de discriminación por medio de recomendaciones a las mesas negociadoras.
- c) La organización, coordinada con el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de actividades de formación en igualdad dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.
- d) La elaboración, con ocasión de los procesos electorales en los ámbitos empresariales y de la Administración, de recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres, atendiendo al número de mujeres y hombres del censo electoral.
- e) La elaboración de estudios, manuales de buenas prácticas, guías, jornadas y otro tipo de material o actividades formativas para promover la igualdad en la negociación colectiva.
- f) Las competencias que le atribuya el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.
- g) Aquellas otras competencias que le sean conferidas por la Xunta de Galicia, por la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales o, en su caso, por el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y las que le atribuya el acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 132. Composición de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva

1. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva tendrá la composición siguiente:

- a) La Presidencia, que será desempeñada por la presidenta o presidente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, dotada de voto de calidad.
- b) Tres personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas con implantación en Galicia.
- c) Tres personas en representación de las organizaciones empresariales más representativas con implantación en Galicia.



La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva podrá contar, en su caso, con el asesoramiento de tres personas de reconocido prestigio en materia de igualdad que, a propuesta de la Presidencia, oído el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, serán designadas por decisión adoptada por consenso de las demás personas miembros de la propia Comisión.

2. Como mínimo, el 50 por ciento de las personas integrantes de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva con pleno derecho al voto habrán de pertenecer al sexo menos representado en la población laboral activa en Galicia.

Artículo 133. Reglamento de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva

La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva se dotará de sus propias normas de organización y funcionamiento, que establecerán el régimen de reuniones, que tendrá, al menos, una periodicidad trimestral, así como el régimen de adopción de acuerdos.

Artículo 134. El acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de mujeres y hombres

1. El Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en el ejercicio de sus competencias, promoverá la convocatoria del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia con el objetivo de lograr, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, un acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de mujeres y hombres.

2. Alcanzado el acuerdo, el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, dentro del primer trimestre de cada año natural, convocará a las referidas asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas con la finalidad de mejorar su contenido y adaptarlo a la situación laboral, así como de verificar su ejecución.

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

Artículo 135. Códigos de buenas prácticas

El Consejo Gallego de Relaciones Laborales podrá elaborar códigos orientativos de buenas prácticas o, si así lo decidiera la Presidencia, encargar su elaboración a personas expertas en la materia a



que se refiera el código, e igualmente a miembros sin voto de la Comisión Consultiva Autónoma para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

Artículo 136. *Control de legalidad de los convenios colectivos*

1. La consejería competente en materia de relaciones laborales solicitará informe a la Comisión Consultiva Autónoma para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, en el ejercicio de su competencia de velar por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 90.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando los convenios colectivos pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo y proceda contar con el asesoramiento de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas atendiendo al ámbito territorial de dichos convenios.

2. La impugnación de oficio de los convenios colectivos que contuvieran cláusulas discriminatorias o que atentaran contra la igualdad de trato y oportunidades será realizada por la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

3. La consejería competente en materia de relaciones laborales comunicará a la Comisión Consultiva Autónoma para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva las impugnaciones realizadas de oficio ante la jurisdicción social de los convenios colectivos que pudieran contener cláusulas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de sexo. También se comunicarán dichas impugnaciones al órgano de la Administración general competente en materia de igualdad.

Artículo 137. *Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia*

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

2. A tales efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, la Comisión Consultiva Autónoma para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel apropiado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y hombres del censo de cada unidad electoral.

Artículo 138. *Composición equilibrada de la participación institucional de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales*

Cada organización sindical o asociación empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquier organismo de la Comunidad Autónoma de Galicia con arreglo a criterios de equilibrio entre ambos sexos.



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

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 139. *Promoción autonómica de medidas municipales de igualdad*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia promoverá que las entidades locales incorporen la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas, y también el uso de un lenguaje y una imagen no sexistas.

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

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

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

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia establecerá un plan de formación dirigido al personal de los centros de información a la mujer.

b) La consolidación de la Red de centros de información a la mujer de la Comunidad Autónoma de Galicia para fomentar las políticas de igualdad en el ámbito local.

c) La colaboración y coordinación con la Administración local para diseñar e implantar programas y medidas de conciliación y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

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

e) La consolidación de las mesas de coordinación interinstitucional contra la violencia de género.

f) La implementación de planes municipales de igualdad, programas de municipio seguro y bancos municipales de tiempo en los términos previstos en la presente ley.

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

h) La oferta de servicios de atención y acompañamiento a las mujeres en situación de vulnerabilidad a través de la Red de centros de información a la mujer.



Artículo 140. *Colaboración municipal en la ejecución de los planes y medidas de igualdad autonómicos*

1. La Administración autonómica promoverá la colaboración con las entidades locales en la ejecución de los planes y medidas de igualdad que adopte.
2. En la elaboración de los planes y medidas se tendrán en consideración las características especiales de los municipios poco poblados y/o con núcleos muy dispersos, a fin de que alcancen a toda la población.

CAPÍTULO II

Centros de información a la mujer

Artículo 141. *Centros de información a la mujer*

1. La consejería con competencias en materia de igualdad promoverá la creación y mantenimiento de recursos de carácter permanente desde los cuales se articule una intervención global dirigida a las mujeres y que proporcionen asesoramiento jurídico, atención psicológica, orientación profesional y sociolaboral, así como cualquier otra información encaminada a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. En especial, apoyará la extensión de la Red de centros de información a la mujer con el objetivo de garantizar el acceso de todas las mujeres de Galicia a dichos recursos.

CAPÍTULO III

Planes municipales de igualdad

Artículo 142. *La Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local como inspiración de los planes municipales de igualdad*

La Administración autonómica promoverá que los planes municipales de igualdad que se elaboren estén inspirados en la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, promovida y aprobada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, y que incluyan, en consonancia con la responsabilidad democrática de los ayuntamientos, sobre la cual se sustenta esa carta, los compromisos de los mismos para favorecer la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de género.

CAPÍTULO IV

Programas municipales de municipio seguro

Artículo 143. *Finalidad de los programas municipales de municipio seguro*

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



2. Para diseñar y ejecutar estos programas, se tendrán en cuenta las necesidades especiales de las familias con hijos e hijas menores, de las mujeres con movilidad reducida y de las mujeres mayores.

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

4. Los programas municipales de municipio seguro estarán sujetos a una revisión permanente orientada a lograr un mayor alcance y una mejor eficacia.

5. Se fomentará la creación de mesas de coordinación interinstitucional de municipio seguro.

Artículo 144. *Contenido de los programas municipales de municipio seguro*

Las medidas incluidas en los programas municipales de municipio seguro tendrán en cuenta las circunstancias de cada núcleo urbano y de sus zonas y barrios, pudiendo incluir, entre otras medidas posibles, las siguientes:

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

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

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

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

e) Medidas tendentes a potenciar la accesibilidad universal, así como una señalización urbana clara, precisa y bien situada en condiciones de uniformidad dentro de la población y sin camuflar por el paisaje, para poder saber dónde se está y hacia donde se va.

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

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



CAPÍTULO V

Bancos municipales de tiempo

Artículo 145. *Finalidad y organización de los bancos municipales de tiempo*

1. Los ayuntamientos podrán constituir, de modo voluntario, bancos municipales de tiempo al objeto de facilitar a las personas empadronadas en el municipio correspondiente, o en otro municipio limítrofe, la conciliación de su vida personal, familiar y laboral mediante la realización de labores domésticas concretas, en especial aquellas que exijan desplazamientos, como la realización de la compra diaria o gestiones de índole administrativa, y labores de cuidado o simple compañía de menores de edad o personas dependientes, articulados sobre un sistema de intercambio destinado a suministrar servicios y/o conocimientos entre personas del entorno y cuya medida de transacción son las horas de tiempo.
2. A los efectos de lo dispuesto en el número 1, los ayuntamientos gestionarán las bases de datos correspondientes en las que figuren las personas demandantes de las labores indicadas y las personas que voluntariamente se ofrezcan para realizarlas. El tratamiento de los datos personales que pudieran contenerse en las bases de datos mencionadas se ajustará a lo dispuesto en la normativa de protección de datos.
3. Las labores desarrolladas en el marco de los bancos municipales de tiempo tienen la consideración de actividades de acción voluntaria y se regirán por lo dispuesto en la Ley 10/2011, de 28 de noviembre, de acción voluntaria, no pudiendo en ningún caso sustituir el trabajo retribuido.

Artículo 146. *Funcionamiento de los bancos municipales de tiempo*

1. A partir de los datos de las bases de datos de personas voluntarias y de personas demandantes de labores comunitarias, el banco de tiempo ofrecerá a aquellas las labores demandadas para las cuales se hubieran ofrecido y estuvieran capacitadas, poniéndolas en contacto con estas para conseguir la aceptación recíproca.
2. Las personas que se inscriban como demandantes de labores comunitarias podrán, a su vez, inscribirse como voluntarias, en cuyo caso se buscará conectar a las personas que tengan disponibilidades y necesidades de tiempo que sean complementarias, a fin de ponerlas en contacto y favorecer el intercambio mutuo de tiempo.

TÍTULO V

Estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero

Artículo 147. *Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural y del sector marítimo-pesquero*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma, en el marco de sus competencias, promoverá el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos, siempre desde una perspectiva interseccional.



2. A dicho fin, tendrá en consideración, en el diseño y desarrollo de las políticas públicas, las realidades específicas que afectan a las mujeres en los espacios rurales y también en el sector marítimo-pesquero.

3. La Administración general de la Comunidad Autónoma promoverá el empoderamiento y participación activa de las mujeres en estos ámbitos a través de la elaboración y aprobación de sus respectivos estatutos, en el plazo y condiciones estipuladas en la disposición decimotercera de la presente ley.

TÍTULO VI

Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y en el sector público autonómico

CAPÍTULO I

Criterios de actuación en el empleo público

Artículo 148. *Criterios de actuación en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y en el sector público autonómico*

1. En aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico seguirán, en el ámbito del empleo público, los criterios de actuación establecidos en el artículo 20, y, en particular, buscarán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación a fin de lograr condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Fomentar la formación en igualdad de todo el personal, tanto en el acceso al empleo público, a través del contenido de los temarios, como a lo largo de la carrera profesional.

c) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo entre mujeres y hombres.

d) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad, siempre sin menoscabo de la promoción profesional.

e) Garantizar la implementación del teletrabajo con perspectiva de género.

f) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

g) Proteger frente a la violencia de género, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo causados por terceras personas relacionadas con el trabajo.



2. A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, el plan de igualdad regulado en el artículo 72 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, establecerá los objetivos que se habrán de alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas que se habrán de adoptar para su consecución.

El plan mencionado será objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con la representación legal del personal empleado público en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración pública y su cumplimiento se evaluará de forma periódica.

Artículo 149. *Órganos competentes*

Corresponde a la consejería con competencias en materia de función pública, con la colaboración de la consejería competente en materia de igualdad, velar por la aplicación transversal de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, así como por el cumplimiento de los criterios establecidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO II

El acceso y promoción en el empleo público gallego

Artículo 150. *Fomento de la composición equilibrada del personal*

1. La Administración pública gallega fomentará, a través de las medidas contenidas en los siguientes artículos del presente capítulo, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto en un nivel global como en el nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría.

2. La Administración autonómica fomentará en especial el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, a estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna.

Artículo 151. *Informe de impacto de género de las ofertas de empleo público*

Las ofertas de empleo público exigirán la elaboración, con carácter previo a ser trasladadas a la comisión de personal, de un informe de impacto de género que será emitido por el órgano competente en materia de igualdad, con la finalidad de detectar situaciones de desventaja particular entre mujeres y hombres con relación a la oferta de los distintos cuerpos, escalas o categorías incluidos en la misma. El citado informe no será vinculante.

Artículo 152. *Composición paritaria de los órganos de selección y de las comisiones de valoración.*

Para el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata del acceso al empleo como si se trata de promoción interna, la composición de los órganos de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria. A efectos de alcanzar esta paridad, en la designación de los miembros de cada órgano de selección o comisión de valoración, la Administración general o las entidades del sector público autonómico de Galicia tendrán presente la paridad entre mujeres



y hombres, procurando que la diferencia entre los miembros de ambos sexos no exceda de uno si el número de miembros que hay que designar es impar.

Se aplicarán idénticas exigencias en la designación atribuida a cada instancia diferente de la Administración pública gallega.

Artículo 153. *Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación*

1. Cuando en un determinado cuerpo, escala, grupo o categoría de la Administración pública gallega se verificase la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, si existieran méritos iguales entre dos o más personas candidatas, serán admitidas las mujeres.

2. Se entiende, a estos efectos, la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, al menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres.

Artículo 154. *Coincidencia de la fecha del examen con el parto de la mujer aspirante*

Las convocatorias de los procesos selectivos convocados por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico contemplarán la posibilidad de aplazar la fecha para realizar aquellos ejercicios que coincidieran con la fecha del parto o con los primeros días del puerperio.

Artículo 155. *Acciones positivas en las actividades formativas*

En los cursos, jornadas u otras actividades formativas que tengan contenidos relativos a actividades en las que las mujeres estén infrarrepresentadas, organizados o financiados por la Administración general o por una entidad del sector público autonómico de Galicia, se reservará un 50 por ciento de las plazas para mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria. Las mujeres solo accederán a este turno reservado una vez cubiertas todas las plazas del turno no reservado.

CAPÍTULO III

Formación en igualdad y la igualdad y transparencia retributiva en el empleo público

Artículo 156. *Formación en igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico adoptarán las medidas necesarias para garantizar la formación continua de su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención y lucha contra la violencia de género, a fin de ampliar sus competencias en estas materias y fortalecer la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas de gestión.

2. Reglamentariamente se establecerá la formación en igualdad y la prevención y lucha contra la violencia de género en el empleo público.



Artículo 157. *Niveles de conocimiento*

En el empleo público se establecen tres niveles de conocimiento en materia de igualdad de género y de prevención y lucha contra la violencia de género:

a) Nivel básico: acreditará una competencia inicial que permita incluir progresivamente el principio de igualdad en los procesos habituales de trabajo, con una duración mínima de veinte horas.

b) Nivel medio: acreditará una competencia media que permita integrar el enfoque de género en ámbitos materiales concretos de competencia de las administraciones públicas, como subvenciones, contratos, gestión de recursos humanos, producción normativa o gestión administrativa, y el conocimiento y comprensión de la violencia de género, con una duración mínima de ciento cincuenta horas.

c) Nivel superior: acreditará una competencia alta que permita el conocimiento y aplicación práctica del enfoque integrado o de género, con una duración mínima de quinientas horas.

Artículo 158. *Temarios de los procesos selectivos y formación del personal de nuevo ingreso*

1. Los temarios, tanto de los procesos de selección para el ingreso en el empleo público como de los procesos de promoción interna de la competencia de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o del sector público autonómico, incluirán contenidos relacionados con el principio de igualdad de mujeres y hombres y con la prevención y lucha contra la violencia de género.

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia ofrecerá al personal de nuevo ingreso la formación básica en materia de igualdad de género y en prevención y lucha contra la violencia de género prevista en el artículo anterior.

3. En todos los contenidos formativos obligatorios dirigidos al personal de nuevo ingreso se incluirán unidades didácticas sobre la perspectiva de género y su integración en las políticas preventivas y de promoción de la salud, para abordar las diferencias existentes con relación a los riesgos característicos y las necesidades de mujeres y hombres. Asimismo, se incorporarán, como uno de los aspectos que ha de ser tratado, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 159. *Principios de igualdad y transparencia retributiva*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico de Galicia garantizarán la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres en el ámbito de todo su personal, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de las retribuciones.

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico de Galicia integrarán, con arreglo a lo establecido en el artículo 3 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, un sistema



de transparencia retributiva que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de su personal y sobre sus diferentes elementos, permita obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a dicha retribución.

CAPÍTULO IV

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

Artículo 160. *Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación en el empleo público*

A efectos de garantizar el ejercicio, por parte del personal a su servicio, de los derechos de conciliación reconocidos en la normativa de aplicación, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico realizarán campañas de información y formación que incidan en la valoración positiva del ejercicio de dichos derechos de conciliación por parte del personal, así como de la importancia de su ejercicio corresponsable.

Artículo 161. *Salas de reposo y salas de lactancia*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico facilitarán que las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes tengan la posibilidad de descansar cómodamente en un lugar apropiado, y asimismo de amamantar a su hijo o hija con tranquilidad, o de extraer la leche y conservarla.

2. Las salas de lactancia podrán utilizarse para la lactancia artificial por cualquiera de las personas progenitoras, y, a estos efectos, dispondrán de un calentador de leche.

También estarán dotadas de cambiadores.

Artículo 162. *Preferencia en cursos formativos autonómicos*

1. En las convocatorias de actividades formativas se dará preferencia a las personas que, cumpliendo con los requisitos, estuvieran disfrutando de un permiso o en situación de suspensión del contrato por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, reducción de jornada o en excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares, o que hayan disfrutado de tales derechos o del derecho a la flexibilidad y adaptación de la jornada dentro de los dos años anteriores a la convocatoria de la actividad formativa.

2. Para quien estuviera disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos o hijas ya superado el primer año, la preferencia será absoluta y se mantendrá hasta dentro de los dos años posteriores a finalizar la excedencia.

Artículo 163. *Derechos preferentes para acceder al teletrabajo relacionados con la igualdad de género*

1. Las víctimas de violencia de género, sin límite temporal, y las trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en lactancia natural, mientras duren dichas situaciones y hasta que el menor o la menor cumpla los 3 años, tendrán un derecho preferente absoluto, en concurrencia con otras, para acceder al teletrabajo.



2. Las personas con necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tendrán un derecho preferente, en concurrencia con otras, a acceder al teletrabajo en los términos que se fijen reglamentariamente.

Artículo 164. *Derechos de conciliación de las personas teletrabajadoras*

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que tendrían si estuviesen realizando el trabajo presencialmente; en particular, tendrán derecho a la flexibilización horaria, a las reducciones y adaptaciones de la jornada a que se refiere el artículo 106 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, así como a la adaptación de las condiciones de trabajo, por razones de conciliación, en los mismos términos que tendrían si el trabajo fuese presencial.

2. Las preferencias establecidas en el artículo 163 para acceder al teletrabajo se aplicarán sin perjuicio de que las personas utilicen los derechos de conciliación que les reconozca la normativa de aplicación.

Artículo 165. *La igualdad de género en el teletrabajo*

El personal que teletrabaja tiene derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y, a dichos efectos, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico:

a) Tendrán en cuenta las características laborales del teletrabajo en la diagnosis, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes y medidas que adopten dirigidas a la igualdad de género y a la conciliación.

b) Posibilitarán la teleformación y garantizarán el acceso de las personas teletrabajadoras a las mismas actividades formativas que para el personal que desarrolle presencialmente su actividad laboral.

c) Tendrán en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, especialmente canalizadas a través de las comunicaciones telemáticas.

d) Habilitarán canales de denuncia de las situaciones de violencia de género que se produzcan en el domicilio utilizado como local de trabajo.

CAPÍTULO V

Medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Artículo 166. *Principio de erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y medidas para su prevención*

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en aplicación del artículo 13 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral



de la libertad sexual, promoverán las condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

2. Con la finalidad de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico adoptarán las siguientes medidas:

- a) Promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo a través de acciones de información, formación y sensibilización del personal para identificar dichas situaciones y prevenirlas.
- b) Elaborar un protocolo contra el acoso que formará parte del plan de igualdad a que se refiere el artículo 72 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.
- c) Aplicar el procedimiento informal de solución en los términos previstos en este capítulo.
- d) Mejorar las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a través de la negociación colectiva.
- e) Organizar actividades formativas contra el acoso sexual y por razón de sexo para sensibilizar al personal.

Artículo 167. Declaración de principios de tolerancia cero en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Con la finalidad de asegurar, en el ámbito de actuación de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del sector público autonómico, el respeto a la dignidad de las personas, se adoptará una política de tolerancia cero en materia de acoso sexual y por razón de sexo que implementará medidas de prevención, sanción y reparación.

A estos efectos, se elaborará una declaración de principios de tolerancia cero en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la que constarán los siguientes aspectos:

- a) La ratificación del compromiso de tolerancia cero en la lucha contra el acoso sexual.
- b) La definición del acoso sexual a través de ejemplos de comprensión fácil.
- c) El recordatorio a todo el personal del deber de respetar la dignidad de la persona.
- d) La explicación del procedimiento informal de solución.
- e) La identificación, en cada unidad administrativa o centro de trabajo, del asesor o asesora confidencial.
- f) La garantía de un tratamiento serio y confidencial de las denuncias formales y/o del procedimiento informal.



g) La información de la garantía de debida protección de quien denuncie y de quien testimonie, excepto que se evidencie su mala fe.

h) La información de las posibles sanciones disciplinarias derivadas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 168. *Acciones de información, formación y sensibilización del personal*

1. La declaración de principios de tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la normativa contenida en este capítulo y el resto de la normativa concordante que fuera de aplicación serán accesibles para todo el personal empleado público. A tales efectos, se publicará en la página web oficial de la Xunta de Galicia y de las demás entidades instrumentales que dispongan de ella.

2. La Escuela Gallega de Administración Pública, la Academia Gallega de Seguridad Pública y los demás centros de formación del personal al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su sector público organizarán actividades formativas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para sensibilizar a todo el personal, en cuyos criterios de selección se podrá tener en consideración el hecho de ocupar un puesto de trabajo que tenga personal a su cargo.

Artículo 169. *El procedimiento informal de solución*

1. Para tramitar el procedimiento informal de solución, la dirección de personal de cada unidad administrativa o centro de trabajo, previa audiencia de la representación legal del personal, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente una mujer. Dicha función podrá ser realizada por el delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.

2. El asesor o asesora confidencial recibirá, en todo caso, una formación continua adecuada, y el tiempo de formación habrá de asimilarse a tiempo de trabajo.

3. Sus funciones consistirán en recibir las quejas de acoso sexual o por razón de sexo y entrar en contacto de forma confidencial con la persona denunciada, con compañía o no de la persona denunciante, a elección de esta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en las que, si fuesen ciertas y si se reiterasen las conductas denunciadas, podría incurrir.

4. Si los hechos revistieran carácter de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, pondrá la queja en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario administrativo.

5. La presentación de las quejas que den inicio al procedimiento informal de solución tendrá carácter voluntario.

6. Además de las funciones de tramitación de los procedimientos informales de solución, el asesor o asesora confidencial podrá proponer a la dirección del centro las recomendaciones oportunas



para una mejor prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la dirección habrá de asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente.

7. Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualesquiera de sus funciones.

Artículo 170. *El procedimiento disciplinario*

1. Si la persona denunciante no se considerara satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por entender insuficientes las explicaciones ofrecidas, bien por producirse una reiteración en las conductas denunciadas, si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución o hacer uso del protocolo a que se refiere el artículo 166.2.b) o, en todo caso, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, se incoará un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, que se tramitará conforme a las normas de aplicación para la imposición de sanciones muy graves al personal funcionario o al personal laboral, sin perjuicio, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, de comunicar los hechos al juzgado de instrucción o al Ministerio Fiscal.

2. En caso de que se comuniquen los hechos al juzgado de instrucción o al Ministerio Fiscal, y en caso de que se sigan actuaciones penales a instancia de la persona denunciante, se paralizará el procedimiento disciplinario contra la persona denunciada en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, si no hubiera actuación judicial, en tanto el Ministerio Fiscal no decrete el archivo.

3. La denuncia se podrá formalizar ante el asesor o asesora confidencial, que la pondrá en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario.

4. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas durante la tramitación del procedimiento disciplinario y la debida protección de las personas que denuncien o testimonien, excepto que se evidencie su mala fe.

Artículo 171. *Negociación colectiva sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo*

A través de la negociación colectiva con la representación del personal funcionario y laboral podrán mejorarse las medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo establecidas en el artículo 166, y, en especial, podrán ampliarse las prerrogativas y funciones de los asesores o asesoras confidenciales.

TÍTULO VII Organización de la igualdad

Artículo 172. *Órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad*

Son competencias del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad las siguientes:



- a) Impulsar las actuaciones que conduzcan a promover la igualdad y eliminar la discriminación entre mujeres y hombres, así como a eliminar la violencia de género, en los términos establecidos en la Constitución y en el Estatuto de autonomía de Galicia.
- b) Promover la incorporación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las normas, políticas, actuaciones, planes y estrategias de la Xunta de Galicia, en cumplimiento del principio de transversalidad.
- c) Planificar, diseñar, coordinar y evaluar la gestión de las políticas de la Xunta de Galicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de erradicación de la violencia de género y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito personal, familiar y laboral.
- d) Establecer y fomentar relaciones de cooperación con los organismos competentes en materia de igualdad de la Administración general del Estado, de las comunidades autónomas y de la Administración local, así como con los organismos internacionales y comunitarios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en materia de prevención y tratamiento integral de la violencia de género.
- e) Proponer medidas, programas y normas dirigidas a promover el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, a incrementar su participación en la vida económica, laboral, política, social y cultural y a eliminar las discriminaciones existentes entre sexos.
- f) Elaborar los informes de impacto de género a que se refieren los artículos 22, 23, 24, 25 y 151.
- g) Las demás establecidas en la presente ley.

Artículo 173. *Comisión Interdepartamental de Igualdad*

La Comisión Interdepartamental de Igualdad es el órgano colegiado responsable de coordinar las medidas adoptadas por las distintas consejerías de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, con el fin de promover la efectividad de las políticas de igualdad y la erradicación de la violencia de género. Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 174. *Unidades administrativas de igualdad*

1. La consejería con competencias en materia de empleo habrá de contar con una unidad administrativa de igualdad con las funciones expresadas en el artículo 175, que tendrá como mínimo la categoría de servicio.

2. Las demás consejerías y entidades del sector público autonómico podrán contar con una unidad administrativa de igualdad con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito sectorial específico, así como de aplicar la transversalidad de género. Dichas unidades estarán dotadas de personal al servicio de la Administración pública con experiencia y con formación acreditada en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Los decretos de estructura orgánica establecerán su rango, adscripción orgánica y competencias.



3. Estas unidades habrán de coordinarse con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia competente en materia de igualdad.

Artículo 175. Funciones de la unidad administrativa de igualdad de la consejería con competencias en materia de empleo

La unidad administrativa de igualdad de la consejería con competencias en materia de empleo será el órgano encargado de integrar la dimensión de género en materia de empleo y relaciones laborales. Le corresponderán las siguientes funciones:

a) Asesorar en materia de género a cualquier órgano de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales y hacer recomendaciones a iniciativa propia, en especial en lo relacionado con las medidas de fomento de creación de empresas o con la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social, con la promoción profesional de mujeres a puestos de responsabilidad y con el estímulo de la participación de las mujeres en las profesiones tradicionalmente masculinas, así como la de hombres en profesiones tradicionalmente femeninas.

b) Proponer las medidas necesarias para garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Galicia, tanto público como privado, en especial respecto a la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales.

c) Apoyar a las empresas en la implantación, aplicación, control y mejora de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Tramitar los expedientes para la concesión de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

e) Controlar la legalidad de los convenios colectivos en los términos establecidos en la normativa de aplicación y solicitar los informes a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, y realizar las comunicaciones previstas en el artículo 136.

f) Organizar, de manera coordinada con la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva y con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, actividades de formación en igualdad por razón de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.

g) Elaborar, en coordinación con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, guías y manuales de difusión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

h) Elaborar dictámenes en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, en coordinación con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, a requerimiento judicial.



- i) Vigilar el cumplimiento de la normativa de aplicación en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
- j) Impulsar y establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de los organismos dependientes de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales.
- k) Favorecer el uso no sexista del lenguaje, tanto escrito como visual o verbal, en la documentación interna y externa de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales.
- l) Diseñar la formación específica en materia de igualdad dirigida al personal de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, de acuerdo con las funciones de cada puesto de trabajo, y revisar los programas de formación dirigidos a dicho personal para introducir en ellos la perspectiva de género, favoreciendo una participación equilibrada de alumnas y alumnos y también la adecuación de los horarios y la ubicación de los cursos para respetar el derecho de conciliación.
- m) Revisar las actuaciones de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales para valorar su impacto de género y, en su caso, introducir las propuestas oportunas.
- n) Colaborar con el órgano estadístico sectorial de la consejería y recibir las estadísticas elaboradas por las diferentes unidades de la misma, con el objetivo de impulsar, en su elaboración, la recogida de datos desglosados por sexo y tener en cuenta, cuando fuera posible, otras circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares, así como de realizar estudios a partir de dichas estadísticas a fin de mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ñ) Las demás que le sean atribuidas por otras leyes o reglamentos.

Artículo 176. *Unidad Mujer y Ciencia de Galicia*

La Unidad Mujer y Ciencia de Galicia es un órgano colegiado de asesoramiento, propuesta y colaboración, adscrito orgánicamente a la consejería con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que tiene como finalidad promover la eliminación de los desequilibrios que pudieran existir en lo relativo a la formación científica, en el campo de la investigación e innovación y en la gestión de la I+D+i, así como situar en un primer plano la perspectiva de género en los estudios y actividades científicas. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, que, en todo caso, habrá de respetar el principio de presencia o composición equilibrada en los términos establecidos en la disposición adicional primera.

Artículo 177. *Consejo Gallego de las Mujeres*

1. El Consejo Gallego de las Mujeres es el órgano colegiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, participación y asesoramiento en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y de lucha contra la violencia de género, con el fin esencial de servir de canal para la participación de las mujeres y de comunicación con la Administración autonómica.



2. Reglamentariamente, se establecerá su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose la participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres con implantación autonómica.

Artículo 178. *Observatorio de la Imagen de la Mujer*

1. Se crea el Observatorio de la Imagen de la Mujer, como órgano colegiado e institucional de la Administración autonómica encargado del estudio y seguimiento del tratamiento de la imagen pública de la mujer en los términos establecidos en el artículo 34, y también en la publicidad y en los medios de comunicación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.

2. Al Observatorio de la Imagen de la Mujer le corresponderán las siguientes funciones:

a) La recogida de las quejas de la ciudadanía y el seguimiento de oficio de los contenidos considerados sexistas.

b) El análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados a fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación.

c) La actuación frente a los emisores de mensajes discriminatorios.

d) La participación en las actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y en la publicidad tienen en la desigualdad.

e) Las demás que le sean atribuidas reglamentariamente.

3. Su composición, que en todo caso habrá de respetar el principio de presencia o composición equilibrada en los términos establecidos en la disposición adicional primera, y su adscripción y funcionamiento se desarrollarán reglamentariamente.

Artículo 179. *Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar*

1. Se crea el Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar, como órgano colegiado de asesoramiento, análisis y seguimiento de la situación de las mujeres rurales y del mar en Galicia.

2. Al Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar le corresponde realizar las siguientes funciones:

a) Recopilar, analizar e intercambiar información relevante que permita conocer mejor la situación de las mujeres rurales y del mar en la Comunidad Autónoma, así como detectar sus necesidades particulares.

b) Formular propuestas y recomendaciones sobre líneas estratégicas y prioridades de actuación en el ámbito del Observatorio, y también medidas correctoras que se consideren oportunas, para mejorar la situación de las mujeres gallegas que trabajen en el medio rural y en el mar, especialmente en lo relacionado con su acceso a puestos directivos y de representación.



c) Proponer a las consejerías con competencias en medio rural y en mar la realización de investigaciones y estudios específicos que fueran de interés.

d) Promover foros de comunicación y debate que permitan el encuentro y la reflexión.

e) Proponer a las consejerías con competencias en medio rural y en mar la realización de campañas de sensibilización, visibilización y empoderamiento de las mujeres rurales y del mar.

f) Cualquier otra que fuera establecida reglamentariamente.

3. El Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar tendrá la siguiente composición:

a) La persona titular de la consejería con competencias en materia rural, o la persona en quien delegue.

b) Dos personas de la consejería con competencias en materia rural designadas por la persona titular de la misma.

c) La persona titular de la consejería competente en materia de mar, o la persona en quien delegue.

d) Dos personas de la consejería con competencias en materia de mar designadas por la persona titular de la misma.

e) La persona titular del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad.

f) Dos personas del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad designadas por la persona titular del mismo.

g) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de empleo.

h) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de economía.

i) Una persona en representación del Instituto Gallego de Estadística.

j) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de medio ambiente.

k) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de política social.

l) Cuatro personas expertas de reconocido prestigio designadas, dos de ellas, por la consejería competente en materia de medio rural y, otras dos, por la consejería competente en materia de mar.

m) Tres personas en representación de las organizaciones profesionales agrarias más representativas.



n) Tres personas en representación de las organizaciones pesqueras, marisqueras, acuícolas y del sector de la transformación y otras actividades relacionadas con la pesca en que las mujeres representen la mayoría de las personas trabajadoras del sector; particularmente, mariscadoras, rederas y las representantes del sector de la conserva, por ser las actividades en las que se registra un mayor peso y un mayor porcentaje femenino.

ñ) Tres personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito autonómico.

o) Tres personas en representación de la Confederación de Empresarios de Galicia.

p) Una persona en representación de la Federación Gallega de Municipios y Provincias.

4. El Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar podrá contar con la presencia de otras personas especialistas o de otras personas eventualmente concernidas en aquellos asuntos cuya especificidad así lo requiriera.

5. Las vocalías a que se refiere el número 3 habrán de contar con una persona titular y una persona suplente, excepto en el caso de las personas expertas a que se refiere la letra l).

6. La mitad, al menos, de los miembros del Observatorio serán mujeres.

7. Reglamentariamente, se establecerá su adscripción, la forma de designación de sus miembros y las normas de funcionamiento.

Artículo 180. *Organización del Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar*

1. Son órganos del Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar:

a) La Presidencia, que corresponderá, de forma rotatoria y por períodos de dos años, a las personas titulares de las consejerías con competencias en materia de medio rural y de mar.

b) El Pleno, que será presidido por la persona que ejerza la Presidencia del Observatorio y estará compuesto por todas las personas que ejerzan las vocalías establecidas en el artículo 179.

c) Dos secciones: la Sección de Mujeres del Medio Rural y la Sección de Mujeres del Mar.

2. La Sección de Mujeres del Medio Rural estará compuesta por las siguientes personas:

a) La persona titular de la consejería con competencias en materia de medio rural, o persona en quien delegue, que la presidirá.

b) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en medio rural.



c) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad.

d) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de empleo.

e) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de economía.

f) La persona que forme parte del Observatorio en representación del Instituto Gallego de Estadística.

g) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de medio ambiente.

h) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de política social.

i) Las dos personas expertas del área correspondiente.

j) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de las áreas de la mujer de las organizaciones profesionales agrarias más representativas.

k) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito autonómico.

l) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de la Confederación de Empresarios de Galicia.

m) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la Federación Gallega de Municipios y Provincias.

3. La Sección de Mujeres del Mar estará compuesta por las siguientes personas:

a) La persona titular de la consejería con competencias en materia de mar, o persona en quien delegue, que la presidirá.

b) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en mar.

c) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad.



- d) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de empleo.
- e) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de economía.
- f) La persona que forme parte del Observatorio en representación del Instituto Gallego de Estadística.
- g) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de medio ambiente.
- h) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de política social.
- i) Las dos personas expertas del área correspondiente.
- j) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de las áreas de la mujer de las organizaciones pesqueras, marisqueras, acuícolas y del sector de la transformación y otras actividades relacionadas con la pesca en que las mujeres representen la mayoría de las personas trabajadoras del sector; particularmente mariscadoras, rederas y las representantes del sector de la conserva, por ser las actividades en las que se registra un mayor peso y un mayor porcentaje femenino.
- k) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de las áreas de la mujer de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito autonómico.
- l) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de la Confederación de Empresarios de Galicia.
- m) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la Federación Gallega de Municipios y Provincias.

TITULO VIII

Garantía institucional

Artículo 181. *Valedor del Pueblo*

El Valedor del Pueblo es la institución a la que se asignan competencias para velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y por la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Le corresponden las siguientes funciones:

- a) Prestar apoyo a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de sexo para tramitar sus quejas y reclamaciones.
- b) Constituirse, a solicitud de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas, con relación a violaciones del derecho a la igualdad por razón de sexo, excepto con las que tengan contenido penal o laboral.



c) Iniciar, de oficio o a demanda de terceros, investigaciones sobre posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que revistan una gravedad o relevancia especiales, excepto las que pudieran ser constitutivas de delito, en cuyo caso habrá de remitir lo investigado a la Fiscalía o a la autoridad judicial.

d) Instar la actuación de las administraciones públicas que correspondan para sancionar las acciones u omisiones que pudieran ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes de otras comunidades autónomas e internacionales.

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada*

A efectos de la presente ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.

Disposición adicional segunda. *Cursos de formación para fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector*

Mediante decreto del Consejo de la Xunta se podrá modificar la duración mínima establecida en el artículo 102.3 para los cursos de formación dirigidos a fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector.

Disposición adicional tercera. *Personas gestantes y personas trabajadoras gestantes*

A efectos de la presente ley, los términos «mujer gestante», «mujer embarazada» y «trabajadora embarazada» han de entenderse referidos, respectivamente, a las personas gestantes y a las personas trabajadoras gestantes.

Disposición adicional cuarta. *Dotación presupuestaria*

1. La Xunta de Galicia dotará anualmente en sus presupuestos las partidas necesarias para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente ley.

2. La creación de las unidades a que se refiere el número 2 del artículo 174 no podrá suponer incremento de gasto.

Disposición adicional quinta. *Estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero*

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 147.3 de la presente ley, la Administración general de la Comunidad Autónoma procederá a aprobar, en el plazo máximo de un año, a contar desde la entrada en vigor de esta ley, y en diálogo con las entidades representativas de las mujeres en el rural y en el sector marítimo-pesquero, los siguientes instrumentos:



- a) El Estatuto de las mujeres del rural.
- b) El Estatuto de las mujeres del sector marítimo-pesquero.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa*

1. Queda derogado el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
2. Asimismo, quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ley o lo contradigan.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia*

Se modifica la letra k) del número 1 del artículo 7 de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia, que queda redactada como sigue:

«k) Realizar las actuaciones necesarias para garantizar los derechos de las mujeres a participar en el desarrollo rural en condiciones de igualdad con los hombres, en particular a través de medidas y actuaciones que tengan por objeto la revitalización del tejido productivo y la fijación de la población en las áreas rurales, con arreglo al artículo 30 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y desarrollando los derechos reconocidos, en particular, a las mujeres de zonas rurales y costeras no urbanas en la legislación gallega sobre igualdad de mujeres y hombres.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico de Galicia*

Se modifica el artículo 25 *bis* de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico de Galicia, quedando redactado de la siguiente manera:

«Artículo 25 *bis*. *Reglas de utilización de los criterios de adjudicación basados en la calidad social y ambiental impuestos por normativa sectorial*

En aquellos contratos en que se utilice una pluralidad de criterios de adjudicación del contrato y en que distintas normas sectoriales impongan, debido a su vinculación al objeto del contrato, la aplicación de más de un criterio de adjudicación cualitativo de tipo social y ambiental, los órganos de contratación de la Administración general de la Comunidad Autónoma y de las entidades instrumentales del sector público autonómico procederán a determinar los criterios concretos de adjudicación de sus contratos de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El órgano de contratación podrá escoger, de entre las distintas modalidades de criterios cualitativos de tipo social o ambiental impuestos por la normativa sectorial, el criterio o criterios de calidad que empleará en su contrato.



b) El órgano de contratación habrá de escoger, como mínimo, una modalidad de los criterios cualitativos de tipo social o ambiental impuestos por la normativa sectorial de aplicación.

En este caso, el criterio de adjudicación establecido se valorará, como mínimo, con el 10 por ciento de la puntuación máxima que pudiera atribuirse a las ofertas, debiéndose motivar en el expediente la atribución de un porcentaje menor, que no deberá ser inferior al 5 por ciento de la puntuación máxima.

c) En caso de optar por aplicar más de una modalidad de criterios cualitativos de tipo social o ambiental impuestos por la normativa sectorial, la valoración total de los criterios escogidos alcanzará, al menos, el 10 por ciento de la puntuación máxima que se pudiera atribuir a las ofertas.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia*

Se modifica el número 3 del artículo 80 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, quedando redactado de la siguiente forma:

«3. Las convocatorias de los procesos selectivos podrán eximir total o parcialmente al personal que participe en ellos por el sistema de promoción interna vertical de alguna de las pruebas selectivas exigidas al personal de nuevo ingreso y/o reducir parte del temario. En todo caso, las pruebas para cubrir las plazas reservadas para la promoción interna vertical respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los demás establecidos en los artículos 49 y 55 de la presente ley, pudiendo llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo haya autorizado el Consejo de la Xunta de Galicia o el órgano competente de la administración pública respectiva.

Cuando los procesos selectivos a que se refiere este artículo comprendan la valoración de méritos de las personas que participen en ellos por el sistema de promoción interna vertical, incluirán una puntuación específica relativa al ejercicio en los cinco años anteriores, a contar desde la fecha que se establezca en la convocatoria, de un permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, reducción de jornada o excedencia para el cuidado de familiares.

La puntuación asignada será proporcional al tiempo de duración del permiso, reducción o excedencia disfrutado en cada caso.»

Disposición final cuarta. *Habilitación para el desarrollo normativo*

Se faculta a la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para que dicte cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para desarrollar la presente ley.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor*

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 21 de noviembre de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente



1.1.2. Propostas de normas

1.1.2.1. Proxectos e proposicións de lei

1.1.2.1.1. Proxectos de lei

Designación das Ponencias que deberán emitir informe sobre o Proxecto de lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para ano 2023 e sobre o Proxecto de lei de medidas fiscais e administrativas

A Comisión 3ª, Economía, Facenda e Orzamentos, na reunión do 27 de novembro de 2023, adoptou os seguintes acordos:

Designación das Ponencias

- 61392 (11/PL-000027)

Presidencia da Xunta de Galicia

Proxecto de lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2024

BOPG nº 583, do 20.10.2023

— G. P. Popular de Galicia (P): José Alberto Pazos Couñago (titular) e Cristina Sanz Arias (suplente)

— G. P. do Bloque Nacionalista Galego (BNG): Noa Presas Bergantiños (titular) e Xosé Luís Bará Torres (suplente)

— G. P. dos Socialistas de Galicia (S): Matilde Begoña Rodríguez Rumbo (titular) e Gonzalo Caballero Miguez (suplente)

- 61393 (11/PL-000028)

Presidencia da Xunta de Galicia

Proxecto de lei de medidas fiscais e administrativas

BOPG nº 583, do 20.10.2023

— G. P. Popular de Galicia (P): Raquel Arias Rodríguez (titular) e María Sol Díaz Mouteira (suplente)

— G. P. do Bloque Nacionalista Galego (BNG): Xosé Luís Bará Torres (titular) e Noa Presas Bergantiños (suplente)

— G. P. dos Socialistas de Galicia (S): Gonzalo Caballero Miguez (titular) e Matilde Begoña Rodríguez Rumbo (suplente)

Santiago de Compostela, 27 de novembro de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente



ESTRUTURA DO BOLETÍN OFICIAL DO PARLAMENTO DE GALICIA

1. PROCEDEMENTOS PARLAMENTARIOS

1.1. PROCEDEMENTOS DE NATUREZA NORMATIVA

1.1.1. NORMAS APROBADAS

1.1.2. PROPOSTAS DE NORMAS

1.2. PROCEDEMENTOS ESPECIAIS DE CARÁCTER INSTITUCIONAL

1.2.1. INVESTIDURA

1.2.2. MOCIÓN DE CENSURA

1.2.3. CUESTIÓN DE CONFIANZA

1.3. PROCEDEMENTOS DE CONTROL E IMPULSO

1.3.1. CONTROL SOBRE AS DISPOSICIÓNS DA XUNTA CON FORZA DE LEI

1.3.2. COMUNICACIÓNS DA XUNTA DE GALICIA

1.3.3. EXAME DE PROGRAMAS E PLANS

1.3.4. ACORDOS, RESOLUCIÓNS OU PROPOSTAS DE COMISIÓNS ESPECIAIS OU DE INVESTIGACIÓN

1.3.5. MOCIÓNS

1.3.6. PROPOSICIÓNS NON DE LEI

1.3.7. OUTRAS PROPOSTAS DE RESOLUCIÓN E ACORDOS

1.3.8. PROCEDEMENTOS DE CONTROL ECONÓMICO E ORZAMENTARIO

1.4. PROCEDEMENTOS DE INFORMACIÓN

1.4.1. INFORMACIÓNS REMITIDAS POLA XUNTA DE GALICIA

1.4.2. SOLICITUDES DE COMPARECENCIA

1.4.3. INTERPELACIÓNS

1.4.4. PREGUNTAS

1.4.5. RESPOSTAS A PREGUNTAS

1.4.6. SOLICITUDES DE DATOS, INFORMES E DOCUMENTOS DE DEPUTADOS E DE COMISIÓNS

1.4.7. RECONVERSIÓNS POR FINALIZACIÓN DO PERÍODO DE SESIÓNS

1.5. PROCEDEMENTOS RELATIVOS A OUTRAS INSTITUCIÓNS E ÓRGANOS

1.6. PROCEDEMENTOS DE ELECCIÓN, DESIGNACIÓN E PROPOSTA DE NOMEAMENTO

1.7. PROCEDEMENTOS RELATIVOS AO DEREITO DE PETICIÓN

2. ELECCIÓN E COMPOSICIÓN DO PARLAMENTO, RÉXIME E GOBERNO INTERIOR, ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO

2.1. ELECCIÓN DO PARLAMENTO

2.2. COMPOSICIÓN DO PARLAMENTO E DOS SEUS ÓRGANOS

2.3. RÉXIME E GOBERNO INTERIOR

2.4. ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO DO PARLAMENTO

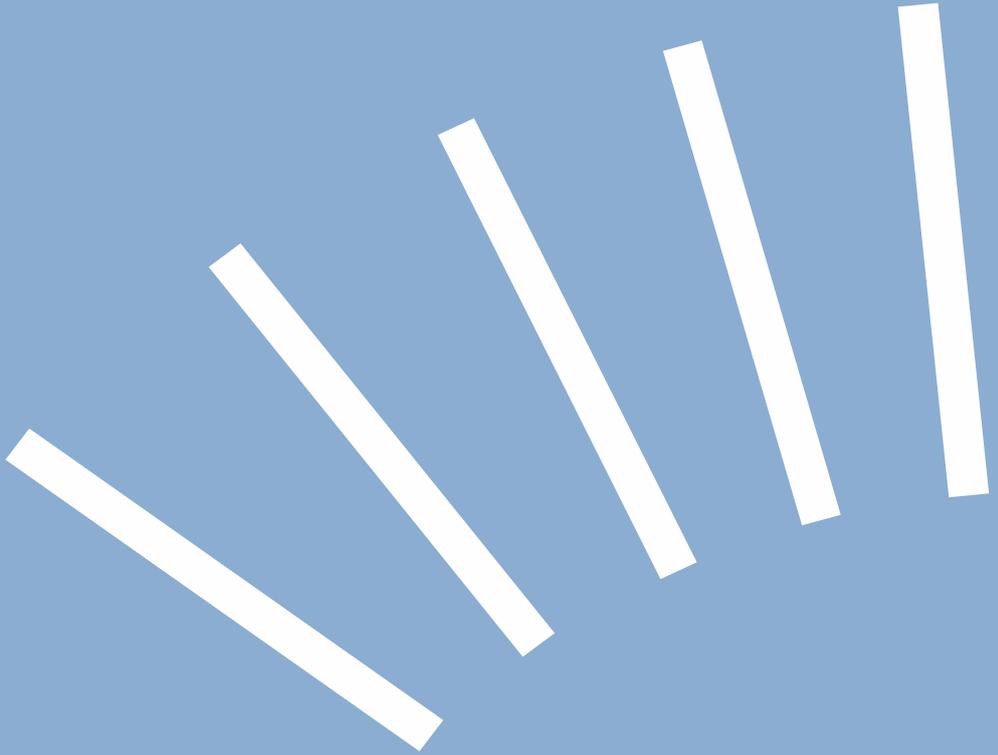
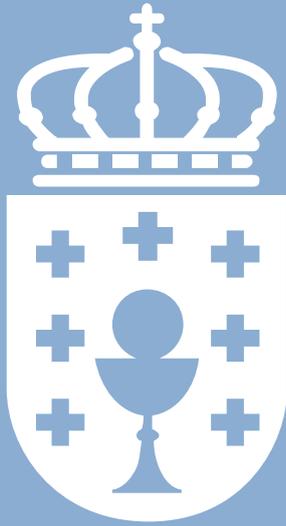
3. ADMINISTRACIÓN DO PARLAMENTO DE GALICIA

4. INFORMACIÓNS E CORRECCIÓNS DE ERROS

4.1. INFORMACIÓNS

4.2. CORRECCIÓNS DE ERROS





PARLAMENTO
DE GALICIA

BOLETÍN OFICIAL DO
PARLAMENTO DE GALICIA

Edición e subscricións:

Servizo de Publicacións do Parlamento de Galicia. Hórreo, 63. 15702. Santiago de Compostela.

Telf. 981 55 13 00. Fax. 981 55 14 25

Dep. Leg. C-155-1982. ISSN 1133-2727

CSV: BOPGDSPG-oQQyWQVR2-8

Verificación:

<https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/>

