Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia

Última versión

MODIFICACIONES

Lei 5/2024, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas
Artigo 175 alínea e) nova redacción por artigo 48 apartado un.
Artigo 179 apartado 3 alíneas l), m) e n) nova redacción por artigo 48 apartado dous.
Artigo 180 apartado 2 alínea j) e apartado 3 alínea j) nova redacción por artigo 48 apartados tres e catro.

Exposición de motivos

I

A igualdade de dereitos entre mulleres e homes é un piar 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, vénse 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 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, 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 reforzarase 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 derrogatoria 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 estendéndoa 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 seguranza 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 descontinuos 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, regúlanse 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 regúlanse 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, regúlase 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

A disposición derrogatoria única derroga o vixente Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Contén, ademais, a usual cláusula derrogatoria 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.

Por todo o exposto, o Parlamento de Galicia aprobou e eu, de conformidade co artigo 13.2 do Estatuto de autonomía de Galicia e co artigo 24 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, promulgo en nome do rei a Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes 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,

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, integrarase e observarase 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 puider 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 constitúa 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, excluiranse 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, fomentarase 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 incluirán 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) Deseñar 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, trátese 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, fomentarase 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, incluirán 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 tutelará 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, incluirá nos plans de formación permanente para o profesorado, como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero, e deseñará cursos específicos de formación sobre 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 gratuíto de propaganda electoral, nos medios de comunicación da Corporación Radio e Televisión de Galicia, concedido ás

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 adquira 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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, difusións 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 incluirá 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 discriminacion 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 representantivas 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, fomentarase 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 discriminacion 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 previr 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 integrarase 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

O disposto neste número enténdese sen prexuízo das facultades para comprobar o cumprimento das condicións especiais de execución que o órgano de contratación pode exercitar 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 despregar 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, observarase 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 o 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 puider 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 duascentas 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, incluiranse 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 conten 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 lexislativo 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 exixibles 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,

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 incluiranse 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 descontinuos, 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 substituta 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, conterá 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 continxencias 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, puider establecerse con outras administracións competentes.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, un acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de mulleres e homes.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 lexislativo 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 denuncien situacións de acoso na rúa, en especial de noite.

g) Medidas tendentes a mellorar as infraestruturas urbanas coa finalidade de evitar espazos pouco visibles e, 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 ofreceralles a aquelas os labores demandados para os cales se ofrecesen 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 dispoñibilidades 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 exixencias 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 cincocentas horas.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, incluirán 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 extrasalariais 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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, adoptarase 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, elaborarase 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 incorrer.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 confidenciais.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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) Emitir informe desde a perspectiva de xénero de cada convenio colectivo que se rexistre ante a autoridade laboral, co fin de velar polo respecto ao principio de igualdade. Tales informes serán remitidos á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

f) Organizar, de maneira coordinada coa Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva e co órgano da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, actividades de formación en igualdade por razón de xénero dirixidas a empresas, 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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) Deseñar 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.

Lei 5/2024, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas.

Artigo modificado: Artigo 175 alínea e) nova redacción por artigo 48 apartado un.

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 desenvoltos 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:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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) Dúas persoas designadas pola consellaría competente en materia de medio rural relacionadas cos sectores profesionais nos que a presenza de mulleres é a maioritaria e dúas persoas designadas pola consellaría competente en materia de mar en representación do sector acuícola, o da transformación ou doutras actividades relacionadas coa pesca nas que as mulleres representen a maioría das persoas traballadoras do sector; en particular as mariscadoras, as redeiras e as representantes do sector da conserva, entre outros.

m) Tres persoas en representación das entidades agrarias que forman parte do Consello Agrario Galego.

n) Tres persoas designadas pola Federación Galega de Confrarías, por proposta das federacións provinciais de confrarías, en representación do sector extractivo.

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 adscrición, a forma de designación dos seus membros e as normas de funcionamento.

Lei 5/2024, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas.

Artigo modificado: Artigo 179 apartado 3 alíneas l), m) e n) nova redacción por artigo 48 apartado dous.

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

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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 entidades agrarias que forman parte do Consello Agrario Galego.

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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 da Federación Galega de Confrarías, por proposta das federacións provinciais de confrarías.

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.

Lei 5/2024, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo modificado: Artigo 180 apartado 2 alínea j) e apartado 3 alínea j) nova redacción por artigo 48 apartados tres e catro.

TÍTULO 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

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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 derrogatoria única. Derrogación normativa

1. Queda derrogado 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 derrogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ao disposto nesta lei ou o contradigan.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

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

Modifícase a letra k) do número 1 do artigo 7 da Lei 11/2021, do 14 de maio, de recuperacion 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. Regras 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.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

c) No caso 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, incluirán 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, trinta de novembro dous mil vinte e tres

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Alfonso Rueda Valenzuela

Presidente

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.