TEXTO OFICIAL DEL BOE

Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia.

BOE-A-2024-2663
Última actualización en el BOE: 2025-12-20
Recopilado por Coposita el 2026-11-12

Cómo usar este PDF

- El índice dice en qué página empieza cada título y capítulo; pulsa una línea para ir allí. El panel lateral de tu lector tiene los mismos marcadores.
- Arriba, en cada página, ves en qué título y capítulo estás.
- Cada artículo va en su bloque, con la numeración destacada.
- El texto es el del BOE, sin alterar. Comprueba siempre la versión vigente en el BOE.

La citan: 3 programas de oposición de Coposita

Versión oficial: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-2663

Índice

Exposición de motivos · I 4

TÍTULO PRELIMINAR 9

Disposiciones generales 9

TÍTULO I · Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres 10

TÍTULO II 12

CAPÍTULO I · Principio de transversalidad de la dimensión de género 12

CAPÍTULO II · Lenguaje no sexista e imagen pública 16

CAPÍTULO III · Derecho a la salud en igualdad de mujeres y hombres 17

CAPÍTULO IV · La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres 19

Sección 1.ª Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo 19

Sección 2.ª Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la formación profesional 20

Sección 3.ª Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior 21

Sección 4.ª Educación formal no reglada en materia de igualdad 22

CAPÍTULO V · Igualdad de género y medios de comunicación 23

CAPÍTULO VI · Igualdad de género en las políticas ambientales y de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad 24

CAPÍTULO VII · Igualdad de género en las políticas de turismo 25

CAPÍTULO VIII · Igualdad de género en la acción exterior y en la cooperación para el desarrollo 25

CAPÍTULO IX · Igualdad de género y digitalización 26

CAPÍTULO X · Actividades culturales, artísticas, deportivas y de ocio 27

CAPÍTULO XI · Mujeres en situaciones de discriminación múltiple 28

CAPÍTULO XII · Cláusulas de igualdad de género en la contratación administrativa y en el régimen autonómico de subvenciones 30

CAPÍTULO XIII · Garantías de la igualdad en el procedimiento administrativo 32

TÍTULO III · Igualdad de mujeres y hombres en el empleo y en las relaciones laborales 33

CAPÍTULO I · Transversalidad de género en las competencias de empleo y relaciones laborales 33

CAPÍTULO II · Sostenibilidad social empresarial y bienestar laboral 33

Sección 1.ª La promoción de la sostenibilidad social empresarial 34

Sección 2.ª Medidas de bienestar laboral 35

Sección 3.ª La promoción del bienestar y de la igualdad laboral 36

Sección 4.ª Igualdad de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo para conseguir el bienestar laboral 40

Sección 5.ª La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad 41

CAPÍTULO III · Promoción de la igualdad de género en las políticas activas de empleo 42

CAPÍTULO IV · Promoción de la igualdad de género en la formación profesional para el empleo 45

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

CAPÍTULO VI · Promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva 47

TÍTULO IV · Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local 49

CAPÍTULO I 49

Disposiciones generales 49

CAPÍTULO II · Centros de información a la mujer 50

CAPÍTULO III · Planes municipales de igualdad 50

CAPÍTULO IV · Programas municipales de municipio seguro 50

CAPÍTULO V · Bancos municipales de tiempo 51

TÍTULO V · Estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero 51

TÍTULO VI · Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y en el sector público autonómico 52

CAPÍTULO I · Criterios de actuación en el empleo público 52

CAPÍTULO II · El acceso y promoción en el empleo público gallego 52

CAPÍTULO III · Formación en igualdad y la igualdad y transparencia retributiva en el empleo público 53

CAPÍTULO IV · Medidas de conciliación y corresponsabilidad 54

CAPÍTULO V · Medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 55

TÍTULO VII · Organización de la igualdad 57

TÍTULO VIII · Garantía institucional 62

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. 63

Disposición adicional tercera. Personas gestantes y personas trabajadoras gestantes. 63

Disposición adicional cuarta. Dotación presupuestaria. 63

Disposición adicional quinta. Estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero. 63

Disposición derogatoria única. Derogación normativa. 63

Disposición final primera. Modificación de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia. 63

Disposición final segunda. Modificación de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico de Galicia. 64

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia. 64

Disposición final cuarta. Habilitación para el desarrollo normativo. 64

Disposición final quinta. Entrada en vigor. 65

Exposición de motivos

I

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

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

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

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

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

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

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

II

La ley encuentra su fundamento competencial en el artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación al establecer que las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y en el artículo 9.2, que determina que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, y en el Estatuto de autonomía de Galicia, que, de modo correlativo, en su artículo 4.2, contempla la obligación que corresponde a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que

se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

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

III

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

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

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

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

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

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

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

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

El capítulo IV se dedica a la educación y formación para la igualdad entre mujeres y hombres. Profundiza en la regulación del currículo educativo y prevé, como novedad, la designación en los centros educativos de una persona de los mismos

con funciones de asesoramiento al equipo directivo, profesorado y alumnado. En el ámbito de la educación superior se contempla la reciente modificación introducida por la Ley 13/2021, de 20 de julio. Entre las posibilidades de actuación, destacan las encaminadas a fomentar las vocaciones femeninas en los estudios universitarios de ciencias, técnicos, de ingeniería y matemáticas y de tecnologías de la información y la comunicación.

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

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

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

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

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

IV

El título III aborda la temática de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y en las relaciones laborales. Recoge el contenido sustancial de la Ley 2/2007 y lo amplía conforme a los avances producidos en la normativa, introduciendo como novedad los conceptos de sostenibilidad empresarial y sostenibilidad social empresarial, tanto en su dimensión interna como externa, que sustituyen el concepto, ya superado, de la responsabilidad social empresarial, basados en la normativa europea reciente, fundamentalmente la Directiva UE 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, que modifica la Directiva UE 2013/34 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas. La sostenibilidad empresarial se concibe como un modelo de gestión integral a largo plazo que pretende alcanzar el crecimiento sostenible, ético y equilibrado de las empresas, integrando plenamente la dimensión económica, ambiental y social, incluyendo en esta última factores relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de género, la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor, la conciliación de la vida privada y la vida laboral, la formación y desarrollo de las capacidades de su personal, el trabajo saludable y seguro o las medidas contra la violencia y el acoso que inciden en la consecución de mejores índices de bienestar laboral, así como factores que, en virtud del principio de solidaridad y compromiso con las comunidades y entornos en que se insertan, favorecen el desarrollo local y la cohesión social y territorial.

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

El capítulo I contempla las actuaciones en materia de empleo y relaciones laborales de la consejería con competencias en dicha materia. El capítulo II se dedica a la sostenibilidad social empresarial, en su dimensión interna y externa. Establece el sometimiento a las medidas de vigilancia y control y las ayudas públicas para su fomento, el bienestar laboral de las

personas, centrándose en la promoción del bienestar y de la igualdad laboral en las empresas y extendiéndola también a las entidades del tercer sector. Asimismo, regula las medidas de promoción de la conciliación de la vida laboral y la vida privada, las medidas de fomento y apoyo económico a la racionalización y flexibilización de los horarios de trabajo, las medidas especiales para integrar la perspectiva de género en el teletrabajo, especialmente impulsando las buenas prácticas, y las medidas de fomento para la implementación voluntaria de planes de igualdad tanto en las empresas como en el tercer sector, así como una regulación detallada de las medidas de formación en igualdad laboral, las medidas de promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas y las actuaciones de sensibilización que promuevan la erradicación de la violencia de género en el trabajo. Aborda, además, la igualdad de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, poniendo el acento en la formación para la prevención de riesgos y en la educación en la promoción de la salud laboral. Finalmente, regula la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad y recoge los aspectos básicos de este distintivo autonómico, al que pueden acceder no solo las empresas, sino también las entidades del tercer sector que destaquen de forma significativa en la aplicación e implantación de planes o medidas de igualdad en el ámbito laboral, al tiempo que establece los requisitos para su concesión.

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

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

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

V

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

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

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

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

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

VI

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

la dotación presupuestaria adecuada. La disposición adicional quinta establece el plazo máximo de un año para aprobar los estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero.

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

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

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

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

Por todo lo expuesto, el Parlamento de Galicia aprobó y yo, de conformidad con el artículo 13.2 del Estatuto de autonomía de Galicia y con el artículo 24 de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su Presidencia, promulgo en nombre del rey la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1 Objeto.

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

2. En particular, esta ley tiene por objeto:

a) Definir, a efectos de la presente ley, los conceptos relativos al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la Constitución española, del derecho de la Unión Europea y de los tratados internacionales ratificados por el Estado español.

b) Integrar transversalmente la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las políticas públicas de la competencia de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su sector público.

c) Promover la sostenibilidad social empresarial, el bienestar laboral y el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas activas de empleo, en la formación profesional para el empleo y en la negociación colectiva.

d) Establecer el marco de colaboración entre la Administración autonómica y los ayuntamientos y demás entidades locales de Galicia para la promoción de las condiciones para hacer efectivo el derecho a la igualdad entre sexos en la vida local.

e) Considerar específicamente las singularidades de las mujeres rurales y del mar y regular al efecto su estatuto y el Observatorio de la Mujer Rural y del Mar.

f) Garantizar la efectividad del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres para el personal empleado público al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del sector público autonómico.

g) Regular los órganos competentes en materia de igualdad en el ámbito de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico.

h) Establecer garantías institucionales adicionales para la defensa y promoción de los derechos de igualdad de género, atribuyendo competencias específicas al Valedor del Pueblo.

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

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

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

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

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en la adopción y ejecución de las políticas encaminadas a eliminar todo tipo de discriminaciones contra las mujeres y en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tendrán en consideración el trabajo realizado por la Comisión de Estudio para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres del Parlamento de Galicia o por cualquier otra comisión que fuera creada en el Parlamento de Galicia dentro del ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

TÍTULO I

Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 4 Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

Artículo 5 Buena fe ocupacional.

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

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

Artículo 6 Acoso por razón de sexo y acoso sexual.

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

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

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

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

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

Artículo 7 Discriminación por maternidad y por paternidad.

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

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

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

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

Artículo 9 Discriminación sexista por asociación.

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

Artículo 10 Discriminación sexista por error.

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

Artículo 11 Discriminación sexista múltiple e interseccional.

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

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

Artículo 12 Protección frente a represalias.

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

Artículo 13 Acciones positivas.

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

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos de Galicia adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan estas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17 Promoción de la igualdad de oportunidades.

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

Artículo 18 Concepto de género.

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

Artículo 19 Evolución de los conceptos.

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

TÍTULO II

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

CAPÍTULO I · Principio de transversalidad de la dimensión de género

Artículo 20 Significado de la transversalidad y criterios de actuación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Administración general y el sector público autonómico de Galicia aplicarán e interpretarán todas las normas del ordenamiento jurídico tomando en consideración la dimensión de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y

hombres, a cuyo efecto, en cumplimiento de los criterios de actuación referidos en el artículo 20, no podrán adoptar decisiones en base a prejuicios de género que perpetúen situaciones de desigualdad o discriminación, en particular cuando constituyan situaciones de discriminación múltiple o interseccional, por lo que habrán de fomentar la igualdad de oportunidades.

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

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

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

2. Las proposiciones de ley presentadas en el Parlamento de Galicia deberán remitirse, antes de su discusión parlamentaria, a la Xunta de Galicia, para que esta emita el informe de impacto de género a que se refiere el número anterior. Si el informe no fuera emitido en el plazo de un mes, la proposición de ley seguirá su tramitación.

Artículo 23 Enfoque de género en el proyecto de ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma.

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

Artículo 24 Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos y de los planes de especial relevancia económica, social o cultural.

1. Los reglamentos elaborados por la Xunta de Galicia con repercusión en cuestiones de género requerirán un informe, emitido por el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sobre el impacto de género.

El mismo informe requerirá la tramitación de los planes de especial relevancia económica, social o cultural, con repercusión en cuestiones de género, que se sometan a la aprobación del Consejo de la Xunta.

A estos efectos, la consejería encargada de su tramitación deberá trasladar al mencionado órgano el texto del proyecto de reglamento o plan, junto a un análisis de su impacto de género.

2. Dicho informe no será vinculante. No obstante, en caso de que no se acepten las consideraciones y recomendaciones contenidas en el mismo, el órgano encargado de la tramitación habrá de dejar constancia de las razones que justifican que el informe no se adopte.

Artículo 25 Informes complementarios de impacto de género.

Si, emitido el informe de impacto de género, durante la tramitación administrativa de un plan de especial relevancia económica, social o cultural, de un reglamento o de un proyecto de ley, surgieran sospechas de un posible impacto de género negativo por la incorporación de nuevas medidas o disposiciones, se podrá solicitar un informe complementario al órgano competente en materia de igualdad.

Artículo 26 Plan estratégico de igualdad de oportunidades.

1. El Consejo de la Xunta de Galicia, a propuesta del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, aprobará periódicamente un plan estratégico de igualdad de oportunidades en el que se incluirán medidas necesarias para conseguir el objetivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la erradicación de la violencia de género en la Comunidad Autónoma de Galicia, que habrá de publicarse en el Portal de transparencia y buen gobierno de la Xunta de Galicia y remitirse al Parlamento de Galicia a efectos informativos.

2. Al finalizar la vigencia del plan, el órgano competente en materia de igualdad elaborará un informe de evaluación sobre su grado de cumplimiento que se remitirá al Consejo de la Xunta.

Artículo 27 Integración de la perspectiva de género en la actividad estadística del sector público gallego.

1. A fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en la presente ley y de garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades instrumentales que integran el sector público autonómico llevarán a cabo las siguientes actuaciones en la elaboración de sus estudios y estadísticas:

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

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

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan conocer la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple o interseccional en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestreos lo suficientemente amplios como para que las variables incluidas puedan explotarse y analizase en función de la variable sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención, en especial en atención a circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares.

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

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

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

Artículo 28 Cuenta satélite de producción doméstica.

1. El órgano competente en materia de estadística de la Comunidad Autónoma elaborará y publicará una cuenta satélite de producción doméstica en que se cuantificará el valor económico del trabajo doméstico, de cuidados y comunitario realizado por mujeres y hombres sin reflejo en el producto interior bruto y en la renta disponible bruta del sector hogares.

2. Para elaborar la cuenta satélite de producción doméstica será necesario disponer previamente de una encuesta de empleo del tiempo, que habrá de incluirse en la programación estadística de la Comunidad Autónoma.

Artículo 29 Divulgación de información y apoyo directo a las mujeres para la consecución de la igualdad.

La Administración autonómica, en su ámbito de competencias, promoverá y llevará a cabo acciones encaminadas a lograr los siguientes objetivos en relación con la información, asesoramiento y orientación a las mujeres:

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

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

Artículo 30 Alianzas estratégicas y fomento de la colaboración.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico fomentarán la formalización de alianzas estratégicas para la consecución de un concreto objetivo de igualdad y, en general, la colaboración con los sujetos implicados en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, trátese de sujetos públicos, de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico, provincial o local, o trátese de privados, como las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, los colegios profesionales y las asociaciones de personas trabajadoras autónomas más representativas. En especial, se fomentará la colaboración con asociaciones y grupos de mujeres.

2. También se fomentará dicha colaboración entre los diversos órganos integrados en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico.

CAPÍTULO II · Lenguaje no sexista e imagen pública

Artículo 31 Definición del uso no sexista del lenguaje.

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

Artículo 32 Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional.

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

2. La Administración autonómica velará por el uso no sexista del lenguaje en las administraciones locales y lo promoverá en las restantes administraciones radicadas en Galicia.

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

4. A los efectos previstos en los números anteriores, el personal al servicio de las administraciones públicas gallegas será informado y formado. En este sentido, la Administración autonómica elaborará guías y manuales que faciliten un uso no sexista del lenguaje y que se divulgarán públicamente a través de la web y entre los distintos departamentos de la Administración.

Artículo 33 Erradicación del sexismo en el lenguaje social.

La Administración autonómica promoverá la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social y, a estos efectos, realizará campañas de sensibilización y divulgación pública, en especial para erradicar la utilización en el uso público de expresiones basadas en la apariencia física o en cualidades o funciones atribuidas socialmente a una persona de un determinado sexo, a un colectivo determinado por su sexo o a todas las personas de un determinado sexo, en especial cuando se trate del sexo femenino.

En este sentido, la Administración autonómica elaborará guías y manuales que faciliten un uso no sexista del lenguaje y que se divulgarán públicamente a través de la web con posibilidad de acceso para los distintos colectivos.

Artículo 34 Imagen pública igualitaria.

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

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia velará por el uso de una imagen pública igualitaria en las administraciones locales y lo promoverá en las restantes administraciones radicadas en Galicia.

3. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia promoverá que los colegios profesionales y corporaciones de derecho público garanticen una imagen pública igualitaria.

CAPÍTULO III · Derecho a la salud en igualdad de mujeres y hombres

Artículo 35 Perspectiva de género en las políticas de salud.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de salud, tendrá en cuenta, en la determinación de los objetivos de la política de salud y de las medidas que vayan a adoptarse, las implicaciones que tienen en la salud de las personas los factores biológicos diferenciales entre mujeres y hombres, las diferencias causadas por los estereotipos de género y la situación particular de las mujeres sometidas a discriminación múltiple o interseccional.

Artículo 36 Actuaciones específicas en materia de salud.

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

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

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

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

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

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

f) Erradicar prácticas de medicalización innecesaria o desproporcionada de los procesos naturales que afectan al cuerpo de las mujeres, proporcionando, en todo caso, información adecuada y comprensible y requiriendo el consentimiento libre, previo e informado para todos los tratamientos invasivos, con arreglo a la legislación vigente de aplicación.

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

h) Tener en cuenta las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las actuaciones dirigidas a proteger, promover y mejorar la salud laboral.

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

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

k) Incorporar, de forma efectiva, indicadores de género en registros, encuestas, estadísticas o en otros sistemas de información médica y sanitaria.

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

m) Ofrecer y conseguir servicios adecuados de salud en las zonas rurales y costeras no urbanas con respecto a los aspectos referidos en las letras anteriores.

Artículo 37 Formación en igualdad del personal del sector sanitario.

1. Los programas de formación del Servicio Gallego de Salud dirigidos al personal al servicio de las organizaciones sanitarias, públicas y privadas, incluirán los conocimientos y la adquisición de habilidades tendentes a detectar y atender las diferentes necesidades de salud de mujeres y hombres, con la debida consideración en los aspectos médicos y su dignidad personal, y, en particular:

a) La prevención y detección precoz de trastornos de la salud con mayor prevalencia en la población femenina, con especial atención a la anorexia, bulimia, fibromialgia o al síndrome de sensibilidad química múltiple.

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

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

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

2. El plan estratégico de igualdad de oportunidades aprobado por el Consejo de la Xunta a que se refiere el artículo 26 dedicará una especial atención a los programas de formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, públicas y privadas, a que se refiere el número anterior.

3. Reglamentariamente se establecerá la formación en igualdad del personal al servicio de las organizaciones sanitarias públicas, en los términos establecidos en los artículos 170 y 171.

Artículo 38 Ejercicio de las funciones de inspección sanitaria.

En el desarrollo de las funciones de inspección de servicios sanitarios y de salud pública, el personal de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Comunidad Autónoma de Galicia garantizará y tutelará especialmente el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito sanitario público y privado, en los términos previstos en la presente ley.

Artículo 39 Prestación de servicios obstétricos y ginecológicos adecuados.

La Administración autonómica promoverá la prestación de servicios obstétricos y ginecológicos que respeten y garanticen los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, evitando prácticas innecesarias e inadecuadas y respetando su libre decisión sobre la maternidad. Igualmente, se reforzarán las prácticas relativas al consentimiento informado para todos los tratamientos invasivos durante la atención al embarazo, parto y puerperio, y en el período de lactancia natural, que se prestará en los términos establecidos en la Ley 3/2001, de 28 de mayo, reguladora del consentimiento informado y de la historia clínica de los pacientes.

A tal efecto, el Servicio Gallego de Salud proporcionará a sus usuarias información adecuada y comprensible en cada etapa del embarazo, parto, puerperio y período de lactancia natural.

Artículo 40 Redes de apoyo a la mujer embarazada.

Dentro del respeto del derecho de la mujer a una maternidad libremente decidida, el Servicio Gallego de Salud prestará una atención integral a la salud reproductiva adecuada durante el embarazo, parto y puerperio, que habrá de concebirse desde la accesibilidad universal para que sea accesible y practicable para las mujeres con discapacidad.

Los poderes públicos de Galicia, como garantes del derecho a una maternidad libremente decidida, velarán por que la mujer gestante sea apoyada social e institucionalmente e informada de los programas y mecanismos de apoyo dispuestos a su favor, con arreglo a la Ley 5/2010, de 23 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.

CAPÍTULO IV · La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres

Sección 1.ª Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo

Artículo 41 El currículo educativo.

1. La Administración autonómica adoptará, dentro de sus competencias, las medidas conducentes a proporcionar, tanto a mujeres como a hombres, una educación para la igualdad. A estos efectos, el currículo de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo se adaptará a las siguientes especificaciones relativas a los objetivos, contenidos, metodología y criterios de evaluación:

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

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

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

d) El fomento, mediante la información y orientación educativa, de las vocaciones femeninas en aquellas áreas en que estén infrarrepresentadas las mujeres y de las vocaciones masculinas en aquellas áreas en que estén infrarrepresentados los hombres.

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

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

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

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

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de educación y en colaboración con la consejería con competencias en materia de igualdad, promoverá que los centros docentes, en el ejercicio de su autonomía pedagógica, desarrollen actividades dirigidas a todo el alumnado que presenten de modo transversal la perspectiva de la igualdad de género.

Artículo 42 Personal con formación en educación para la igualdad.

1. Conforme a lo que establece el artículo 126.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, constituido el consejo escolar de los centros docentes públicos, este designará una persona del centro que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

La consejería con competencias en materia de educación les proporcionará a las personas designadas la formación específica para facilitar su labor de asesoramiento a los órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente, al equipo directivo, a los departamentos y a los profesores y profesoras de forma individual, en el marco de dicha ley orgánica y de las instrucciones del consejo escolar.

En el ejercicio de sus funciones, la persona designada también se relacionará directamente con el alumnado y las familias.

2. En los demás centros docentes se promoverá la designación entre el profesorado de una persona que, con formación específica en educación para la igualdad y bajo la dirección del centro, asuma en el centro docente las funciones expresadas en el número anterior.

Artículo 43 Erradicación de prejuicios en los centros docentes.

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

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

3. Los centros habrán de dotarse de protocolos y establecer medidas para la detección precoz de la violencia de género y de apoyo a las víctimas ante cualquiera de las formas de violencia definidas en la legislación gallega.

4. La autoridad educativa, al establecer nuevas titulaciones de enseñanza no obligatoria, deberá respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación basada en los roles de género.

Artículo 44 Formación del profesorado.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de educación, incluirá en los planes de formación permanente para el profesorado, como materia específica, la igualdad y la violencia de género, diseñando cursos específicos de formación sobre la educación en igualdad, procurando la actualización permanente en esta materia.

Artículo 45 Participación equilibrada en los centros docentes.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de educación, promoverá una composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

Artículo 46 Inspección educativa.

La consejería con competencias en materia de educación proporcionará al personal de inspección educativa una formación específica, a fin de que desarrolle las funciones de asesorar, supervisar, evaluar y velar por la aplicación efectiva del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

Sección 2.ª Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la formación profesional

Artículo 47 Competencias en materia de formación profesional.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de formación profesional, integrará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus competencias sobre diseño de los contenidos de los títulos de formación profesional, autorización, gestión y homologación de los centros formativos, programación y ejecución de actuaciones concretas, información y orientación profesional, evaluación de la calidad y cuantas otras pudiera asumir dentro del marco de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, a erradicar la segregación profesional horizontal y vertical por razón de sexo, a eliminar la totalidad de las desventajas de partida que afecten al colectivo de las mujeres y a considerar la situación particular de desventaja de las mujeres en discriminación múltiple o interseccional.

Artículo 48 Fomento de las vocaciones profesionales femeninas no estereotipadas.

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

Sección 3.ª Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior

Artículo 49 Perspectiva de género en la universidad y en la investigación.

Dentro del respeto al régimen de autonomía universitaria, la Administración autonómica fomentará la docencia, el estudio y la investigación de las cuestiones de género y las relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación superior y, a estos efectos, se promoverán, entre otras posibles, las siguientes acciones:

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

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

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

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

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

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

g) Promover la integración de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias a través de la revisión, efectuada por las propias instituciones universitarias, de programas, contenidos docentes, manuales y libros de estudio; así como del reconocimiento, como créditos de libre configuración, de actividades extracurriculares relacionadas con la igualdad de género.

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

Artículo 50 Universidades públicas de Galicia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Promover la incorporación de materias relativas a la perspectiva de género en sus planes de estudio.

Artículo 51 Evaluación de los méritos, curriculum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i.

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

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

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

Sección 4.ª Educación formal no reglada en materia de igualdad

Artículo 52 Escuela Gallega de Administración Pública y otros órganos de formación del personal.

La Escuela Gallega de Administración Pública y los demás órganos de formación del personal al servicio de la Administración autonómica convocarán periódicamente actividades formativas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje administrativa no sexista en las cuales, conforme a las condiciones y requisitos establecidos en cada convocatoria, podrán participar personas ajenas al personal de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del sector público autonómico, principalmente dirigidas a los colectivos de educación, servicios sociales, personal sanitario, personal de la Administración de justicia, fuerzas y cuerpos de seguridad y centros de información a la mujer.

Artículo 53 Planes de formación.

1. Para cumplir lo establecido en el artículo 52, la Escuela Gallega de Administración Pública y los demás órganos de formación del personal al servicio de la Administración autonómica, y también cualquier otra entidad pública instrumental del sector público autonómico de Galicia con competencias en materia de formación del personal, elaborarán y ejecutarán planes de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención y lucha contra la violencia de género.

2. En dichos planes se integrarán también los módulos sobre igualdad y violencia de género previstos en otros planes de formación no específicos.

3. A través de los planes de formación se ofrecerán a todo el personal actividades formativas correspondientes, por lo menos, al nivel de conocimiento básico previsto en el artículo 157.

4. Las actividades formativas contenidas en los planes de formación previstos en este artículo se desarrollarán en modalidad presencial, de teleformación o mixta, por ser estas últimas las que más se adaptan a las disponibilidades de tiempo y permiten compatibilizar la formación con las obligaciones laborales, familiares y sociales.

CAPÍTULO V · Igualdad de género y medios de comunicación

Artículo 54 Corporación Radio y Televisión de Galicia.

Dentro del respeto a la libertad de expresión y de información, la Corporación Radio y Televisión de Galicia, a fin de conseguir transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres en todos los ámbitos sociales, garantizará:

a) El aumento cuantitativo y cualitativo de la visibilidad y audibilidad de las mujeres hasta reflejar adecuadamente su presencia en los diversos ámbitos de la vida. Esta visibilidad y audibilidad serán observadas, evaluadas y corregidas, en su caso, periódicamente.

b) La programación de campañas a favor de la igualdad y de la erradicación de la violencia de género y la colaboración en la difusión de las campañas institucionales, con especial atención a las que tuvieran a la juventud como público objetivo.

c) El cumplimiento del principio de composición o presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos internos de representación, gestión y consulta.

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

e) La utilización no sexista del lenguaje y/o de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad. Se rechazará cualquier publicidad que conlleve una conducta discriminatoria por razón de sexo o que transmita estereotipos de género.

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

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

Artículo 55 Contratación de contenidos audiovisuales por parte de la Corporación Radio y Televisión de Galicia.

La Corporación Radio y Televisión de Galicia exigirá, en los términos establecidos en la legislación que fuera aplicable, el cumplimiento de las garantías previstas en el artículo 54 a las empresas con que se contraten contenidos audiovisuales por medio de cualquier contrato público o privado.

Artículo 56 Medios de comunicación participados y subvencionados por la Administración autonómica de Galicia.

La Administración autonómica promoverá, dentro de los términos expresados en el artículo 54, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres en los medios de comunicación en los que participe o a los que conceda subvenciones o ayudas. A estos efectos, en las bases reguladoras de las ayudas o subvenciones se establecerá la obligación del beneficiario de transmitir este tipo de imagen.

Artículo 57 Medios de comunicación privados.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia promoverá la adopción, por parte de los medios de comunicación privados, de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluidas las actividades de venta y publicidad que se desarrollen en ellos. En particular, promoverá la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.

A tal fin, la Xunta de Galicia elaborará y distribuirá entre los medios de comunicación privados y su personal guías y manuales, así como otras herramientas que garanticen la perspectiva de género en sus contenidos, así como un uso no sexista del lenguaje.

Artículo 58 Formación en igualdad.

La consejería con competencias en materia de igualdad organizará actividades formativas dirigidas a profesionales de la información con la finalidad de que adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para, en el ejercicio de su profesión, transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 59 Publicidad institucional.

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

Artículo 60 Espacios electorales.

La Administración autonómica fomentará el debate electoral sobre las cuestiones de género, a través del incremento en un 10 por ciento del tiempo gratuito de propaganda electoral, en los medios de comunicación de la Corporación Radio y Televisión de Galicia, concedido a las candidaturas al Parlamento de Galicia, si lo destinaran a la explicación de su programa sobre esas cuestiones, sin perjuicio de que también pudieran abordarse en el tiempo común de propaganda electoral.

El incremento del tiempo gratuito de propaganda electoral se distribuirá, en todo caso, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 8/1985, de 13 de agosto, de elecciones al Parlamento de Galicia.

CAPÍTULO VI · Igualdad de género en las políticas ambientales y de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad

Artículo 61 Políticas ambientales.

La Administración autonómica, en el ejercicio de sus competencias, incorporará la perspectiva de género a las políticas ambientales mediante el desarrollo, entre otras posibles, de las siguientes actuaciones:

a) Introducir de modo sistemático la perspectiva de género en la definición, aplicación y supervisión de programas ambientales de ámbito autonómico y local. A estos efectos, se elaborarán y se tendrán en cuenta estadísticas desglosadas por sexo y con indicadores de género, siempre que sea pertinente, e informes sobre el impacto de género en la gestión de los recursos naturales.

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

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

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

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

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

Artículo 62 Políticas de ordenación territorial, infraestructuras y movilidad.

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

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

b) Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de mejora de la movilidad a fin de facilitar los desplazamientos de las mujeres como principales usuarias, sobre todo de aquellas que residen en núcleos de población pequeños.

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

CAPÍTULO VII · Igualdad de género en las políticas de turismo

Artículo 63 Políticas de turismo.

La Administración autonómica integrará la perspectiva de género en las políticas de turismo, teniendo en cuenta las aspiraciones, necesidades y preocupaciones de mujeres y hombres, adoptando, a estos efectos, entre otras posibles, las siguientes medidas:

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII · Igualdad de género en la acción exterior y en la cooperación para el desarrollo

Artículo 64 Políticas de acción exterior y de cooperación para el desarrollo.

La Administración autonómica integrará la perspectiva de género en el ejercicio de sus competencias en materia de acción exterior y en las actuaciones de cooperación para el desarrollo mediante la puesta en marcha, entre otras posibles, de las siguientes medidas:

a) Integrar la perspectiva de género de modo sistemático, en el ejercicio de las competencias autonómicas, en el diseño, la ejecución y la evaluación de estrategias, planes, proyectos y programas vinculados a la acción exterior y a la cooperación para el desarrollo.

b) Promover la colaboración permanente y planificada de los departamentos competentes en materia de igualdad y de acción exterior y cooperación para el desarrollo.

c) Prestar especial atención a la protección y promoción de la labor de las mujeres como defensoras de los derechos humanos y en los procesos de construcción de la paz a nivel internacional.

d) Procurar que una parte de los recursos de la acción exterior de Galicia, en particular de la cooperación gallega, se dirija a iniciativas que tengan como objetivo prioritario el empoderamiento de las mujeres y la defensa de sus derechos, así como al fortalecimiento institucional de las organizaciones locales feministas y de mujeres que trabajan por la transformación de su posición en los países socios.

e) Promover el fortalecimiento institucional de los agentes de la cooperación gallega en el enfoque de género, que permita mejorar tanto las actuaciones externas como las propias prácticas internas.

f) Integrar la perspectiva de género en las intervenciones humanitarias mediante la generación de capacidades y el empoderamiento de las mujeres, prestando especial atención a la protección de víctimas de violencia, en particular de

las supervivientes de violencia sexual o por razón de género, en las crisis humanitarias, y a la garantía de los derechos de las mujeres y niñas migrantes, desplazadas y refugiadas.

CAPÍTULO IX · Igualdad de género y digitalización

Artículo 65 Principios generales de la actuación pública.

La Administración autonómica promoverá el acceso de mujeres y hombres a las tecnologías de la información y la comunicación, a la sociedad de la información y a la digitalización de la economía en condiciones de igualdad de trato y oportunidades. También promoverá contenidos libres de ciberviolencia de género y contenidos no sexistas para transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres.

Artículo 66 La perspectiva de género en las políticas de digitalización.

Todos los planes, programas y medidas de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o del sector público autonómico relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, con la sociedad de la información y con la digitalización de la economía habrán de tener en cuenta, en su proceso de elaboración, indicadores para detectar la brecha digital de género en el ámbito de actuación del plan, programa o medida, y, si se detectara la existencia de una brecha en tal ámbito, identificarán las barreras de acceso, conectividad, ausencia de habilidades digitales y cualquier circunstancia que afecte de forma diferenciada a las mujeres, como paso necesario para implementar las medidas de solución adecuadas para eliminar las barreras identificadas.

Artículo 67 Empleo y trabajo digital con perspectiva de género.

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

a) Visibilizar el poder de las herramientas digitales para la adquisición de habilidades relativas a la innovación y desarrollo del liderazgo por parte de las mujeres.

b) Procurar una cuota de reserva de la mitad de las plazas a favor de las mujeres en edad de trabajar en todas las actividades de formación profesional para el empleo, públicas o privadas subvencionadas, para formar en habilidades digitales. A tales efectos, en las bases reguladoras de las ayudas se establecerá como requisito para su concesión el establecimiento de la referida reserva.

c) Fomentar el trabajo digital de calidad y flexible, con el objetivo de que las mujeres participen en las transformaciones digitales en el trabajo por cuenta propia o ajena, especialmente en las industrias de alta intensidad digital.

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

e) Fomentar la colaboración público-privada para superar la brecha digital de género que pudiera detectarse, a través de recomendaciones, difusiones de buenas prácticas, creación de redes y, en su caso, apoyo económico mediante subvenciones y ayudas.

f) Potenciar la cultura de la ciberseguridad en las empresas a través de la formación del personal e inversiones en los controles tecnológicos, con la finalidad de prevenir la ciberviolencia de género.

Artículo 68 Contenidos sexistas difundidos a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

Los centros de información a la mujer colaboradores con la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia habrán de prestar asesoramiento a las mujeres que fueran víctimas directas de la difusión de contenidos sexistas y misóginos a través de tecnologías de la información que impliquen intromisiones ilegítimas en el derecho fundamental a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen.

Dicho asesoramiento tendrá por objecto informar a las víctimas sobre los derechos que las asisten y sobre los trámites que pueden seguir para pedir la retirada de los contenidos a las empresas que operan a través de internet.

CAPÍTULO X · Actividades culturales, artísticas, deportivas y de ocio

Artículo 69 Creación cultural y artística.

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

a) El fortalecimiento de las acciones para visibilizar las contribuciones de las mujeres en el ámbito cultural a través de los fondos documentales y artísticos de las instituciones de Galicia.

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

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de cultura, realizará acciones para visibilizar las aportaciones de las mujeres en el ámbito literario, musical, cinematográfico, audiovisual y artístico.

Artículo 70 Jurados para la concesión de distinciones, premios o becas y para la adquisición de fondos culturales artísticos.

1. En la composición de los jurados designados para la concesión de distinciones, premios o becas para actividades culturales, artísticas, deportivas o de cualquier otro tipo organizadas o subvencionadas por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o por su sector público se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A estos efectos, en las bases reguladoras de las subvenciones se establecerá la obligación del beneficiario de componer el jurado respetando el principio de presencia equilibrada.

2. Se respetará la misma composición en aquellos jurados designados por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o por su sector público para que adopten decisiones sobre la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.

Artículo 71 Deporte.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de deporte, promoverá la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad deportiva. La Administración autonómica competente en materia de deporte favorecerá la apertura efectiva de todas las disciplinas deportivas a las mujeres, con especial consideración a las mujeres vulnerables, mediante medidas específicas que se integrarán en los programas de desarrollo del deporte que incluyan las siguientes actuaciones:

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

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

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

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

3. La Administración autonómica fomentará que las entidades deportivas de Galicia establezcan medidas adecuadas para que sus órganos de gobierno logren una representación equilibrada de mujeres y hombres, fomenten las relaciones igualitarias entre ambos sexos desde un ambiente de colaboración y participación y difundan el empleo de un lenguaje no sexista ni discriminatorio en el seno de las relaciones entre las personas vinculadas a la entidad.

4. La formación del personal técnico-deportivo desde la Administración autonómica incluirá la perspectiva de género en el bloque común de materias que se impartan en el ciclo correspondiente, de acuerdo con lo establecido normativamente.

Artículo 72 Realización de pruebas deportivas.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la consejería con competencias en materia de deporte, promoverá la elaboración, en colaboración con las federaciones y las asociaciones de Galicia, de protocolos de actuación para prevenir y erradicar las actitudes, conductas y manifestaciones machistas y cualquier discriminación por razón de sexo en el deporte, especialmente en la realización de pruebas deportivas.

Artículo 73 Actividades de ocio.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico cuidarán, en las actividades multitudinarias, tanto en espacios abiertos como en espacios cerrados, organizadas por la Administración, que dichos espacios sean seguros y libres de violencia de género, y que la dotación de medios sea suficiente y adecuada a las necesidades específicas de las mujeres asistentes según las circunstancias concretas del evento, en particular a través de la implementación de sendas y transportes seguros y de la disponibilidad de servicios sanitarios adecuados.

CAPÍTULO XI · Mujeres en situaciones de discriminación múltiple

Artículo 74 Mujeres con discapacidad.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, garantizarán el derecho a la igualdad de trato de las mujeres y niñas con discapacidad. Además, fomentarán la igualdad de oportunidades en relación con las demás mujeres y con los hombres, con o sin discapacidad. Serán objeto de especial tratamiento las situaciones de discriminación múltiple e interseccional a causa del sexo y de la discapacidad, o debido al sexo, a la discapacidad y a otros factores de discriminación, al considerar que la confluencia de dos o más factores de discriminación tiene un efecto exponencial en la situación de desigualdad.

2. En aplicación de la transversalidad con el doble enfoque de género y discapacidad enunciada en el número anterior, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico implementarán, en particular, las siguientes medidas en el ejercicio de sus competencias:

a) La información y difusión de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad, a través de recursos accesibles, para que puedan tomar sus propias decisiones. A estos efectos, en las campañas de información y difusión de los derechos de las personas con discapacidad siempre se incorporará a mujeres con discapacidad, respetando los distintos grados, que sirvan como modelos efectivos de mujeres autónomas e independientes, para fomentar el empoderamiento de las mujeres y niñas con discapacidad a lo largo de todo su ciclo vital.

b) La concienciación en la sociedad y en las familias sobre los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad.

c) La formación de los y las profesionales involucradas en el doble enfoque de género en relación con los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus necesidades.

d) La participación de mujeres con discapacidad y de sus organizaciones representativas como consultoras, asesoras o expertas ante los órganos competentes para la planificación, adopción de medidas, proyectos, programas y auditorías en materia de accesibilidad universal, para que los diseños de entornos, bienes y servicios consideren las necesidades

específicas de la población femenina con discapacidad, e igualmente en otras materias que también les afecten de forma específica.

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

f) La consideración de la variable de sexo y discapacidad en todas las investigaciones, encuestas e informes que sean elaborados en materia de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades de las personas con discapacidad para permitir conocer sus necesidades con relación a la igualdad o a la violencia de género.

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

h) El fomento, entre las empresas fabricantes, del enfoque de género en el diseño universal de los bienes y productos de uso común por ambos sexos con la finalidad de que aquellos tengan, si fuera oportuno, una versión femenina. En particular, se fomentará la accesibilidad universal a aquellos bienes y servicios que den soporte a la salud sexual de las mujeres con discapacidad y a su maternidad, y esta consideración la tendrán en cuenta, en su caso, los órganos de contratación del Servicio Gallego de Salud en la fase de definición del objeto del contrato.

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

j) El establecimiento de actuaciones y protocolos específicos para detectar, intervenir y apoyar ante situaciones de violencia de género contra las mujeres con discapacidad.

Artículo 75 Mujeres mayores.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, garantizarán el derecho de las mujeres mayores a la igualdad de trato. Asimismo, fomentarán la igualdad de oportunidades en relación con las demás mujeres o con los hombres. Serán objeto de especial tratamiento las situaciones de discriminación múltiple o interseccional a causa del sexo y la edad mayor, o debido al sexo, la edad mayor y otros factores de discriminación, al considerar que la confluencia de dos o más factores de discriminación tiene un efecto exponencial en la situación de desigualdad.

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

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

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

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

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

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

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

3. El doble enfoque de género y mayor edad enunciado en el número anterior se integrará de forma transversal en el ejercicio de las competencias de la Administración autonómica de Galicia relacionadas con el envejecimiento activo y saludable, con arreglo a lo previsto en la legislación en materia de impulso demográfico.

Artículo 76 Protección de las mujeres menores de edad.

La Administración autonómica, en el ejercicio de sus competencias sobre protección de menores, tendrá en cuenta la perspectiva de género con la finalidad de atender de modo adecuado a las aspiraciones, necesidades y preocupaciones diferenciadas de los y las menores.

Artículo 77 Mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, considerarán la situación particular de desventaja en que se encuentran las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

A tal efecto, colaborarán con las demás administraciones públicas, con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, así como con las organizaciones representativas del colectivo LGTBI gallego y con los demás sujetos privados en la lucha contra la discriminación múltiple o interseccional por sexo y orientación sexual y por sexo e identidad de género, instando a prevenir tales situaciones de discriminación múltiple o interseccional y, en particular, para erradicar la violencia lesbofóbica y la violencia contra las mujeres trans.

Artículo 78 Mujeres de etnias minoritarias.

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en ejercicio de sus competencias, adoptarán medidas concretas a fin de atajar la situación de discriminación en que se encuentran las mujeres gitanas y de etnias minoritarias, dirigidas a promover su inclusión económica, social y laboral sin que las medidas que se lleven a cabo impliquen asimilacionismo o pérdida de la identidad cultural.

Artículo 79 Mujeres migrantes.

La perspectiva de género se integrará de modo transversal en el ejercicio de las competencias de la Administración autonómica de Galicia relacionadas con las mujeres migrantes, singularmente en las relativas al retorno y a la atracción de nueva población, previstas en la legislación en materia de impulso demográfico.

Artículo 80 Mujeres refugiadas o solicitantes de protección internacional.

En el desarrollo de programas de acogimiento de las mujeres refugiadas o solicitantes de protección internacional se tendrán en consideración las situaciones de desigualdad por razón de sexo que pudieron haber sufrido en su país de origen.

Artículo 81 Erradicación de la pobreza y perspectiva de género.

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

Artículo 82 Mujeres en situación de prostitución.

1. La Administración autonómica llevará a cabo periódicamente campañas informativas y de sensibilización sobre la situación de explotación que pudieran sufrir las mujeres en situación de prostitución.

2. La Administración autonómica reforzará los servicios sanitarios y sociales para que sean más ágiles y efectivos en la atención a las mujeres prostituidas.

Artículo 83 Mujeres en situación de trata con fines de explotación sexual.

La Administración autonómica luchará contra el tráfico de mujeres, de niñas y de niños con fines de explotación sexual en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia. Dicha lucha habrá de realizarse a través de una intervención integral que permita la prevención de las situaciones de explotación y la detección, atención y, en su caso, integración de las mujeres víctimas del tráfico de explotación sexual.

A tal fin, la Administración autonómica elaborará periódicamente planes estratégicos contra la trata.

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

Artículo 84 Promoción de la igualdad en el mercado de trabajo a través de la contratación del sector público autonóm

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades instrumentales del sector público autonómico impulsarán, en el ámbito de la contratación pública, la adopción de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento del empleo femenino.

2. A los efectos de lo dispuesto en el número anterior y en el marco de la normativa vigente en materia de contratación pública, los órganos de contratación procurarán incorporar la perspectiva de género en sus contratos, en la medida en que fuera posible, en cualquiera de sus fases, lo que incluye la definición del objeto del contrato, el procedimiento de la licitación y la fase de ejecución del contrato. En concreto, los órganos de contratación valorarán, al configurar sus contratos, la inclusión de los siguientes elementos en los pliegos, siempre que estén vinculados al objeto del contrato, no sean directa o indirectamente discriminatorios y sean compatibles con el derecho de la Unión Europea y con la normativa básica de contratos públicos:

a) Criterios de adjudicación que permitan valorar la calidad de las características sociales del contrato referidas a las medidas concretas que se apliquen en su ejecución para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, e igualmente para fomentar la contratación femenina.

b) Criterios que permitan resolver el empate entre dos o más ofertas una vez aplicados los criterios de adjudicación, referidos a aquellas proposiciones de las empresas que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A estos efectos, se podrá recoger, como criterio de desempate, la preferencia de las proposiciones presentadas por empresas que, en el momento de expirar el plazo de presentación de ofertas, dispongan de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad a que se refiere el artículo 111 o de otra certificación equivalente, o bien que identifiquen en su proposición medidas concretas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y/o que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En estos dos últimos supuestos, el licitador habrá de acreditar la equivalencia del certificado presentado o de las medidas propuestas respecto a la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad. La acreditación de esta equivalencia será aportada en el momento de presentar la proposición.

c) Condiciones especiales de ejecución del contrato dirigidas a alguna de estas finalidades: eliminar las desigualdades del hombre y la mujer en el mercado de trabajo correspondiente al sector de actividad del contrato, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo; promover la mayor participación de la mujer en el mercado laboral; y combatir el desempleo que afecta a las mujeres.

3. Salvo que no fuera posible con arreglo a lo previsto en la normativa de contratos públicos y así estuviera motivado en el expediente de contratación, los órganos de contratación establecerán como condiciones especiales de ejecución del contrato las siguientes:

a) El compromiso de la empresa adjudicataria de presentar, en el momento de formalizar el contrato, un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por orientación sexual, en el ámbito de desarrollo del contrato.

b) El compromiso del adjudicatario de incluir en las acciones de prevención de riesgos laborales y de salud laboral la perspectiva de género.

4. Para acreditar el cumplimiento de las condiciones contempladas en el número 3, el contratista presentará, en el momento de finalizar el contrato, una memoria justificativa de su cumplimiento. Los pliegos podrán establecer, si fuera necesario, otras medidas adicionales de control durante la ejecución del contrato.

Lo dispuesto en este número se entiende sin perjuicio de las facultades para comprobar el cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución que el órgano de contratación puede ejercitar en cualquier momento de la ejecución del contrato, en particular en caso de recibir una denuncia de su incumplimiento presentada por el personal trabajador afectado.

5. Los pliegos deberán precisar las consecuencias del incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución. A tales efectos, podrán, bien establecer las penalidades que procedan en caso de incumplimiento de estas condiciones de ejecución, bien configurarlas como obligaciones esenciales, tipificando su incumplimiento como causa de resolución del contrato. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, los pliegos habrán de precisar si el dicho incumplimiento será considerado como infracción grave a los efectos previstos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 85 Cláusulas de igualdad en el régimen autonómico de subvenciones.

1. La planificación estratégica de las subvenciones se configurará teniendo en cuenta el objetivo de fomentar la igualdad de género, bien como objeto principal de las subvenciones, bien de forma indirecta, integrando la perspectiva de género como objetivo transversal de las distintas políticas públicas de la competencia de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su sector público.

2. Asimismo, las bases reguladoras de las subvenciones podrán incluir, como criterio objetivo para adjudicar la subvención, la valoración de las actuaciones para la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres realizadas o comprometidas por la persona física o jurídica solicitante. A estos efectos, las bases podrán establecer, entre otras medidas o actuaciones concretas, la elaboración e implementación de planes de igualdad, la implantación de medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, la sostenibilidad social empresarial o la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

CAPÍTULO XIII · Garantías de la igualdad en el procedimiento administrativo

Artículo 86 Personas interesadas en la defensa del derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procedimientos administrativos seguidos ante la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, tendrán la consideración de personas interesadas, a los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, los sindicatos y asociaciones legalmente constituidas cuya finalidad sea la defensa de los derechos de las mujeres.

El reconocimiento de la condición de interesados de los sindicatos y asociaciones referidos se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con relación a los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran producirse.

Artículo 87 Resolución del procedimiento.

Serán motivados, con referencia sucinta de hechos y fundamentos de derecho, los actos administrativos desestimatorios de una solicitud o reclamación en que se alegue una discriminación por razón de sexo.

TÍTULO III

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

CAPÍTULO I · Transversalidad de género en las competencias de empleo y relaciones laborales

Artículo 88 Actuaciones transversales en el ámbito del empleo y las relaciones laborales.

En aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico desarrollarán las siguientes actuaciones, con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 20:

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

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

c) Integrar la igualdad de género en el ejercicio de las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales, previniendo y evitando las situaciones de discriminación y desigualdad de género que puede suponer la aplicación a las mujeres trabajadoras de medidas de prevención de riesgos laborales diseñadas desde un punto de vista androcéntrico, sin tener en consideración el sexo y otros factores como la maternidad, la lactancia, la menopausia u otras diversidades morfológicas y fisiológicas de las mujeres.

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

e) Realizar actuaciones especiales en materia de empleo y relaciones laborales en sectores feminizados, a fin de posibilitar un trabajo de calidad e igualmente de visibilizar y valorar los trabajos femeninos informales o los trabajos de cuidados.

f) Promover la contratación de mujeres, especialmente de aquellas que se encuentran en situaciones de especial desventaja.

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

h) Establecer la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad con el objetivo de reconocer a aquellas empresas y entidades que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad para la equiparación laboral de mujeres y hombres.

Artículo 89 Consejería responsable.

1. Corresponde a la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, en coordinación con el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la aplicación transversal de la igualdad en el ámbito laboral y la procura de los objetivos establecidos en el artículo 88.

2. El Consejo Gallego de Relaciones Laborales participará en la aplicación del principio transversal de igualdad que la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales haga en el ámbito laboral, a través de sus dictámenes, estudios e informes, de conformidad con su normativa reguladora.

CAPÍTULO II · Sostenibilidad social empresarial y bienestar laboral

Artículo 90 Conceptos de sostenibilidad social empresarial y de bienestar laboral.

A efectos de la presente ley:

a) Se entiende por sostenibilidad empresarial el modelo de gestión integral y a largo plazo que pretende lograr el crecimiento sostenible, ético y equilibrado de la empresa o entidad del tercer sector, mediante la integración plena de las dimensiones económica, social y ambiental en cada estrategia, proceso y elemento de la cadena de valor de la misma, incidiendo en toda su cultura organizacional y en la consecución de mejores índices de bienestar laboral, así como la mejora y avance de las condiciones económicas, sociales y ambientales de la comunidad y del territorio en que se integre.

b) Se entiende por sostenibilidad social empresarial aquella parte de la sostenibilidad empresarial que integra plenamente en la gestión y funcionamiento de la empresa o entidad del tercer sector las siguientes dimensiones de actuación:

1. Interna: factores relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de género, la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor, la conciliación de la vida privada y de la vida laboral, la formación y el desarrollo de las capacidades de su personal, el trabajo saludable y seguro o las medidas contra la violencia y el acoso que inciden en la consecución de mejores índices de bienestar laboral.

2. Externa: factores que, conforme al principio de solidaridad y compromiso con las comunidades y entornos en que se insertan, favorecen el desarrollo local y la cohesión social y territorial.

c) Se entiende por bienestar laboral la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas trabajadoras como consecuencia de que la empresa o entidad del tercer sector aplique medidas de sostenibilidad social empresarial, principalmente en su dimensión interna.

Sección 1.ª La promoción de la sostenibilidad social empresarial

Artículo 91 Fomento de la sostenibilidad social de las empresas y entidades del tercer sector.

1. La Xunta de Galicia fomentará que las empresas y entidades del tercer sector asuman voluntariamente criterios y acciones de sostenibilidad social empresarial con la finalidad de alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en su medio social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, sindicales, asistenciales, ambientales o de otra índole, de forma que hagan suyas las preocupaciones sociales en esta materia, tanto en el desarrollo de su actividad como en las relaciones con sus grupos de interés.

2. Asimismo, se promoverá que las empresas y entidades del tercer sector desarrollen un modelo económico y de gobernanza sostenible, caracterizado por un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental.

3. La realización de estas acciones podrá acordarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, con las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, con las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y con los organismos de igualdad.

Artículo 92 Fomento de la dimensión interna de la sostenibilidad social de las empresas y entidades del tercer sec

1. La Xunta de Galicia fomentará que las empresas y entidades del tercer sector asuman voluntariamente compromisos que tiendan a conseguir el bienestar laboral y organizacional, tanto de sus miembros como de las personas trabajadoras a su servicio, además de lo establecido en la normativa mercantil y laboral.

2. A este fin, la actuación de las empresas y entidades se orientará a conseguir la igualdad laboral, mediante la promoción de la solidaridad interna, de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de la inserción de las personas con discapacidad, de las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas en riesgo de exclusión social, e igualmente de la generación de empleo estable y de calidad y de la conciliación de la vida familiar y personal, incluida la creación de espacios y el diseño de metodologías que la faciliten.

La sostenibilidad social empresarial deberá plasmarse en un compromiso de los máximos responsables de la empresa o entidad con la creación de un contexto de trabajo saludable e inclusivo.

Artículo 93 Fomento de la dimensión externa de la sostenibilidad social de las empresas y entidades del tercer sec

1. La Xunta de Galicia fomentará que las empresas y entidades del tercer sector asuman voluntariamente criterios tendentes a desarrollar actuaciones que, en virtud del principio de solidaridad con la sociedad, denoten su compromiso con las comunidades y entornos en los que se insertan, favoreciendo así el desarrollo local y la cohesión social y territorial.

2. En particular, tendrán entre sus objetivos las preocupaciones ambientales y el uso racional de los recursos naturales, con el propósito de desplegar una actuación global susceptible de conjugar la productividad y la competitividad con la sostenibilidad de su actuación, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras.

Artículo 94 La vigilancia y el control.

A pesar de la voluntariedad de asumir los criterios y acciones de sostenibilidad social empresarial, en los siguientes supuestos estarán sometidas a determinadas medidas de vigilancia y control:

a) Cuando las empresas o entidades del tercer sector hagan un uso publicitario de la implantación de criterios y acciones voluntarios de sostenibilidad social empresarial, especialmente de aquellos vinculados estrechamente a la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la consejería competente en materia de empleo o de igualdad entre mujeres y hombres podrá exigir a la empresa o a entidad del tercer sector la verificación del cumplimiento del criterio o acción. En caso de impedir la verificación, o de constatarse su incumplimiento, podrá solicitar judicialmente el cese de la publicidad como publicidad engañosa, conforme a lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad.

b) Cuando los criterios o acciones de sostenibilidad social empresarial surjan de un compromiso con la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, o con cualquier otro organismo público autonómico, se observará lo acordado para vigilar y controlar estos criterios o la ejecución de las acciones de sostenibilidad social empresarial en los términos establecidos en el instrumento en que se haya formalizado.

Artículo 95 Ayudas públicas para fomentar la sostenibilidad social empresarial.

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

Sección 2.ª Medidas de bienestar laboral

Artículo 96 Medidas de bienestar laboral.

A efectos de promover medidas de sostenibilidad social empresarial que contribuyan al bienestar laboral de las personas trabajadoras, por cuenta ajena o propia, la consejería con competencias en materia de empleo promoverá, además de las medidas establecidas en la sección anterior, las siguientes:

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

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

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

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

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

f) La formación de las mujeres trabajadoras, en aquellos ámbitos que redunden en la mejora de sus condiciones laborales y, especialmente, en habilidades digitales.

g) La formación en igualdad de los cargos directivos, mandos intermedios y personas encargadas de los recursos humanos en empresas y entidades del tercer sector, y también de la representación del personal, de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales.

h) La utilización de publicidad institucional y de actuaciones de sensibilización orientadas a erradicar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

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

k) La utilización y financiación del empleo con apoyo, a través de una persona preparadora laboral, en aquellos casos en que las mujeres con discapacidad lo precisaran, así como de la financiación para adaptar sus puestos de trabajo, en caso de ser necesario.

l) La promoción de la formación del personal que presta servicios de orientación e intermediación laboral en materia de discriminación múltiple e interseccional, cuando dichos servicios no fueran prestados por un recurso especializado.

Artículo 97 Acceso a los recursos para el bienestar laboral de las mujeres.

La consejería con competencias en materia de empleo mantendrá accesible para la ciudadanía su propio espacio web con información y acceso a todos los recursos puestos a disposición por parte de la Administración autonómica con la finalidad de conseguir el bienestar laboral de las personas trabajadoras.

Sección 3.ª La promoción del bienestar y de la igualdad laboral

Artículo 98 Medidas de fomento y apoyo económico a la conciliación y a la racionalización y flexibilización de los horarios en las empresas y entidades del tercer sector.

1. Con la finalidad de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales podrá convocar ayudas económicas encaminadas a incentivar la adopción de acuerdos de flexibilización y racionalización de los horarios de trabajo. Estas ayudas estarán dirigidas especialmente a las pequeñas y medianas empresas, y también a las entidades del tercer sector que tengan domicilio social o cuenten con agencia, sucursal, delegación o con cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando, además, tengan personal contratado en la Comunidad Autónoma.

2. Asimismo, la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará otras acciones de promoción de la racionalización de los horarios y jornadas de trabajo, distintas de las previstas en el número anterior, que tendrán como objetivo la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, la reducción de la siniestralidad y la mejora de la competitividad de las empresas, como mecanismo de impulso para la consecución de la corresponsabilidad, de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de la igualdad de oportunidades, teniendo en consideración especialmente la situación de las mujeres con hijas o hijos con discapacidad y/o dependencia reconocida.

Artículo 99 Medidas especiales para integrar la perspectiva de género en el teletrabajo y su apoyo económico.

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

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

a) Las medidas dirigidas a facilitar el acceso preferencial al teletrabajo de las víctimas de violencia de género, sin límite temporal, de las trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en lactancia natural hasta que la menor o el menor cumpla los 3 años, y de las personas con necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) La asunción por parte de la empresa de parte de los gastos en el hogar asociados al teletrabajo, cuando sea ejercido por mujeres pertenecientes a alguno de los colectivos a que se refiere la letra anterior.

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

d) La disposición de un protocolo específico de reconocimiento y aplicación del derecho a la desconexión digital en los mismos términos que tendrían si el trabajo fuese presencial.

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

f) Las medidas concretas dirigidas a evitar que el teletrabajo pueda suponer un freno para la promoción de las mujeres teletrabajadoras, para que puedan promocionar en igualdad de trato y oportunidades con las personas que trabajan de forma presencial.

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

h) Las medidas de protección frente a la violencia de género que pudiera producirse en el domicilio cuando coincida con el lugar de trabajo.

3. La autoridad autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regulada en el artículo 33 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollará las actuaciones dirigidas a impulsar la vigilancia del cumplimiento de la legalidad vigente en la materia en el ámbito del teletrabajo, de acuerdo con lo que disponga el convenio de colaboración correspondiente.

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

Artículo 100 Obligaciones de las empresas y entidades beneficiarias de las ayudas.

Las bases reguladoras de las ayudas a que se refieren los artículos anteriores habrán de establecer el plazo en que tiene que desarrollarse la medida objeto de ayuda, así como la obligación de la beneficiaria de presentar un informe sobre la ejecución de esta en el plazo fijado para su desarrollo o, si este fuera superior a un año, de presentar un informe anual hasta que finalice su vigencia temporal, a efectos de verificar la ejecución.

Artículo 101 Fomento de la elaboración e implementación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empre y entidades del tercer sector.

1. La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales convocará anualmente ayudas públicas dirigidas a fomentar la elaboración y registro y la implantación voluntaria de los planes de igualdad por parte de las entidades del tercer sector y de las empresas que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estén obligadas a su elaboración y aplicación. En dichos supuestos, la elaboración e implantación de los planes de igualdad habrá de realizarse en los términos previstos por la ley para los supuestos en que fueran obligatorios.

2. Las ayudas también podrán dirigirse a fomentar la implantación de medidas de igualdad pactadas con la representación legal de las personas trabajadoras o con las organizaciones sindicales que conlleven una reducción significativa de las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de infrarrepresentación femenina o de retribuciones, en caso de que la empresa o entidad del tercer sector no cuente con un plan de igualdad, así como a la contratación de personal especializado destinado a asesorar en la elaboración y ejecución de los planes de igualdad.

3. Serán beneficiarias de las ayudas reguladas en el presente artículo las pequeñas y medianas empresas, así como las entidades del tercer sector que tengan domicilio social o cuenten con agencia, sucursal, delegación o con cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando, además, tengan personal contratado en la Comunidad Autónoma.

4. Las bases reguladoras correspondientes a las ayudas reguladas en este artículo habrán de establecer el plazo en el que debe desarrollarse el plan de igualdad objeto de ayuda, e igualmente la obligación de la beneficiaria de presentar un informe sobre la ejecución de dicho plan y, si tuviera una duración superior a un año, de presentar un informe anual hasta que finalice su vigencia, a efectos de verificar la ejecución del plan subvencionado.

También podrán establecer límites, tanto mínimo como máximo, respecto a la plantilla de personal con que habrán de contar las empresas y entidades del tercer sector para poder ser beneficiarias de las ayudas correspondientes.

Artículo 102 Medidas de formación para fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en la empresas y entidades del tercer sector.

1. La consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, a fin de fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector, organizará periódicamente cursos de formación de nivel básico, intermedio o superior.

2. Los cursos podrán organizarse de forma completa o modular y estarán dirigidos especialmente a quienes, dentro de las empresas, entidades del tercer sector o agentes sociales, tengan competencias para negociar planes o medidas de igualdad, estén encargados de su aplicación o formen parte de la comisión paritaria de vigilancia del plan de igualdad y, en general, a quienes tengan competencias en el ámbito de la igualdad laboral, con la finalidad de acreditar conocimientos de igualdad especializados en el ámbito del trabajo por cuenta ajena.

3. Los cursos de formación en este ámbito se ofrecerán, de acuerdo con el nivel de conocimiento, con la siguiente duración mínima:

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

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

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

4. Mediante orden de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales se regularán las titulaciones y capacidades exigidas al profesorado, los contenidos formativos y cuantas cuestiones sean oportunas para ejecutar adecuadamente los cursos.

Artículo 103 Agentes de igualdad de trato y oportunidades.

La consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales establecerá reglamentariamente en el ámbito de la educación no formal la duración de la formación, así como la experiencia exigida para la acreditación como agentes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, encargados de realizar asesoramiento, por cuenta propia o ajena, dirigido a implementar medidas y planes de igualdad en empresas, entidades del tercer sector o entidades de derecho público.

Artículo 104 Medidas para promover la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empre

Las empresas privadas con más de doscientas cincuenta personas empleadas que estén domiciliadas en Galicia podrán remitir a la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales la información desglosada por sexo sobre la composición de sus consejos de administración, a efectos de que la misma emita una nota pública favorable en caso de que en ellos se respete la composición equilibrada de mujeres y hombres. Las empresas podrán hacer uso publicitario de la nota pública durante tres años después de su emisión, excepto en caso de que se produjera un cambio de composición en el consejo de administración que altere la distribución de los sexos fuera del porcentaje establecido en la disposición adicional primera de la presente ley.

Artículo 105. Medidas e instrumentos para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre igualdad de los sexos en el ámbito de las relaciones laborales y, en particular, de la implementación de planes y medidas de igualdad.

La autoridad autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y lo establecido en el convenio de colaboración respectivo, ejercerá las siguientes funciones en las materias de su competencia:

a) Llevar a cabo el impulso y seguimiento de la actividad inspectora con relación al cumplimiento efectivo de las normas sobre igualdad de los sexos. En particular, impulsará y hará el seguimiento de la actividad inspectora en las empresas o entidades del tercer sector que hayan percibido ayudas públicas autonómicas, con el fin de verificar la implantación de los planes o medidas; y, en caso de que no se cumpliera, acordará la revocación de las ayudas y su reintegro.

b) Promover la suscripción de acuerdos y convenios entre el organismo estatal y la Comunidad Autónoma en relación con la igualdad de género.

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

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

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

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

Artículo 106 Medidas de sensibilización para promover la igualdad en el empleo y para erradicar la violencia de gé en el trabajo.

La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará medidas de sensibilización orientadas a difundir el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la igualdad de trato y oportunidades y a erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, especialmente mediante la utilización de la publicidad institucional.

Sección 4.ª Igualdad de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo para conseguir el bienestar laboral

Artículo 107 Integración del principio de igualdad en las políticas autonómicas de seguridad y salud laboral.

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

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

a) La elaboración de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con los datos desglosados por sexo y la realización del análisis de género de estos, teniendo en cuenta el impacto de la siniestralidad laboral en ambos sexos, así como la definición de indicadores que permitan conocer mejor las diferencias de hombres y mujeres en relación con la exposición a los riesgos y daños para la salud.

b) La inclusión de la perspectiva de género en los estudios de carácter multidisciplinar sobre los riesgos y daños profesionales en distintas actividades laborales, al objeto de conocer las causas y profundizar en la adecuación de las medidas preventivas.

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

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

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

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

g) La promoción en las empresas del diseño de puestos y de la elección de equipos de trabajo y de equipos de protección individual bajo criterios de adecuación para ser usados por mujeres y hombres, a fin de evitar situaciones de desprotección de su salud. Dicha adecuación para el uso por mujeres se exigirá aunque el puesto de trabajo estuviera ocupado por hombres.

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

i) El análisis de los riesgos emergentes desde una perspectiva de género.

3. Las medidas previstas en el número 2 serán destinadas especialmente a las pequeñas y medianas empresas y extendidas a las personas trabajadoras autónomas.

De forma prioritaria se actuará en las actividades y sectores con alta presencia de mujeres trabajadoras y desde una concepción integral de la seguridad y de la salud laboral.

Artículo 108 La Comisión para la Integración de la Igualdad del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia.

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

Artículo 109 Formación en prevención de riesgos laborales y en educación para la igualdad en la promoción de la s laboral.

1. En todos los contenidos formativos en prevención de riesgos laborales se incorporarán unidades didácticas sobre la perspectiva de género y su integración en las políticas preventivas y de promoción de la salud, con la finalidad de abordar las diferencias existentes en relación con los riesgos característicos y las necesidades de mujeres y hombres. Asimismo, se incorporarán contenidos relativos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

2. En las actuaciones dirigidas a promover y difundir la cultura de la prevención de riesgos laborales en la sociedad gallega, e igualmente en las destinadas a niñas y niños y a la juventud, se incluirán contenidos que promuevan la igualdad y la perspectiva de género vinculada a la seguridad laboral y a la promoción de la salud.

Artículo 110 Protección de la salud reproductiva y de la maternidad.

1. La consejería competente en materia de empleo impulsará actuaciones para sensibilizar, informar, asesorar técnicamente y formar al empresariado y personal trabajador con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que pudieran afectar negativamente a la salud reproductiva de trabajadores y trabajadoras, y al embarazo, al parto, al puerperio y a la lactancia natural.

2. El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia desarrollará actuaciones de seguimiento, vigilancia y control en materia de seguridad y salud laboral en los centros de trabajo, dirigidas a velar por el cumplimiento de las obligaciones preventivas previstas para la protección de las trabajadoras durante los períodos del embarazo, el puerperio y la lactancia natural.

3. Las administraciones públicas informarán a sus trabajadoras, y fomentarán que las empresas privadas pongan a disposición de sus trabajadoras información relativa a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en su salud, la del feto y la del lactante, así como a los trámites para la adaptación a que se refiere el número anterior.

Sección 5.ª La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

Artículo 111 La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

1. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo otorgado por la Administración autonómica para reconocer a aquellas empresas o entidades del tercer sector que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad para la equiparación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas y entidades del tercer sector a las que se conceda la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad serán inscritas en un registro de naturaleza administrativa, único para toda la Comunidad Autónoma de Galicia, creado a este fin y adscrito a la consejería con competencias en materia de empleo.

3. Reglamentariamente, se determinarán el contenido y funcionamiento del registro establecido en el número anterior, y también el procedimiento y el desarrollo de los requisitos para la concesión, utilización, renovación y pérdida de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, así como los derechos y facultades derivados de su obtención y el logotipo con que se represente.

Artículo 112 Sujetos legitimados y requisitos para solicitar la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

Podrán solicitar la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, para distinguir con ella sus productos o sus servicios, las empresas, sean de capital público o privado, y entidades del tercer sector que tengan su domicilio social en Galicia o cuenten con agencia, sucursal, delegación o con cualquier otra representación abierta en el territorio de la Comunidad Autónoma, siempre y cuando, además, tengan personal contratado en ella.

Las empresas y entidades a que se refiere el párrafo anterior habrán de cumplir los siguientes requisitos:

a) No haber sido sancionadas con carácter firme en los dos años anteriores a la solicitud en caso de las infracciones graves, o en los tres años anteriores a esta en caso de infracciones muy graves, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social, con arreglo a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o en la norma que lo sustituya.

b) Contar con un plan de igualdad negociado e inscrito en el registro de convenios y acuerdos colectivos dependiente de la autoridad laboral, estatal o autonómica, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

c) Tener implantada una parte significativa de las medidas contempladas en el plan, en el número o porcentaje mínimo que se establezca reglamentariamente.

d) Elaborar, transcurrido un año desde la aprobación del plan de igualdad, un informe de seguimiento y evaluación.

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

f) Aquellos que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 113 Procedimiento para obtener la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

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

2. La instrucción del procedimiento corresponderá a la unidad administrativa de igualdad de la consejería con competencias en materia de empleo, que solicitará, en todo caso, el informe del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad sobre el cumplimiento de las condiciones exigibles para obtener la certificación, así como el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el grado de implantación del plan de igualdad.

3. La concesión o denegación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad corresponderá a la persona titular de la consejería con competencias en materia de empleo.

Artículo 114 Pérdida de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

1. Los supuestos de pérdida de la concesión se establecerán reglamentariamente, pero, en todo caso, la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad se retirará en cuanto la empresa o entidad del tercer sector fuera sancionada con carácter firme en vía administrativa, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social, con arreglo a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, o en la norma que lo sustituya.

2. Mientras la resolución a que se refiere el número anterior no fuera firme en vía administrativa, será suspendido el procedimiento de concesión o de renovación de la certificación y, en su caso, podrá acordarse la suspensión de los derechos y facultades inherentes a la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

CAPÍTULO III · Promoción de la igualdad de género en las políticas activas de empleo

Artículo 115 Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.

La consejería competente en materia de empleo desarrollará los planes, servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento que conforman las políticas activas de empleo, con la finalidad de que en Galicia se equipare la situación de mujeres y hombres en el empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, y tanto en números absolutos como en atención a los diversos sectores productivos.

Artículo 116 Fomento de la contratación de mujeres en situación de especial desventaja.

1. En los términos previstos en el artículo 50 de la Ley estatal 3/2023, de 28 de febrero, de empleo, la consejería con competencias en materia de políticas activas de empleo desarrollará programas específicos destinados a fomentar el empleo de las mujeres con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, en su consideración de colectivos de atención prioritaria.

2. En todo caso, se considerarán como colectivos vulnerables de atención prioritaria con relación a las mujeres los siguientes:

a) Las mujeres jóvenes, especialmente con baja cualificación.

b) Las mujeres en desempleo de larga duración.

c) Las mujeres con discapacidad.

d) Las mujeres con capacidad intelectual límite.

e) Las mujeres con trastorno del espectro autista.

f) Las mujeres LGTBI, en particular las mujeres trans.

g) Las mujeres mayores de 45 años.

h) Las mujeres migrantes.

i) Las mujeres beneficiarias o solicitantes de protección internacional.

j) Las mujeres víctimas de trata de seres humanos.

k) Las mujeres con baja cualificación.

l) Las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas.

m) Las mujeres en situación de exclusión social.

n) Las mujeres gitanas o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos y religiosos.

ñ) Las mujeres trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración.

o) Las mujeres afectadas por drogodependencias y otras adicciones.

p) Las mujeres víctimas del terrorismo.

q) Las mujeres cuya guarda o tutela sea o haya sido asumida por las administraciones públicas.

r) Las mujeres adultas con menores de 16 años o mayores dependientes a su cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

s) Las mujeres que desean abandonar la prostitución.

t) Las mujeres liberadas de prisión.

3. Las políticas activas de empleo en Galicia, especialmente las dirigidas a fomentar el empleo por cuenta ajena, tendrán en cuenta de modo prioritario la situación de las mujeres del medio rural y del sector marítimo-pesquero, implantando programas y medidas destinadas a su inserción laboral efectiva, así como a la mejora de la calidad del empleo.

Artículo 117 Fomento de la contratación de mujeres en sectores con infrarrepresentación femenina.

1. La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales promoverá, a través de acciones formativas, informativas, orientadoras y de fomento y promoción, la contratación de mujeres en ámbitos laborales tradicionalmente ocupados por hombres a fin de eliminar en ellos la infrarrepresentación laboral femenina. Entre esas medidas se incluirán ayudas económicas dirigidas a fomentar la contratación por cuenta ajena de mujeres.

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

Artículo 118 Fomento de la mejora de la calidad del empleo femenino por cuenta ajena.

La consejería competente en materia de empleo fomentará, a través de acciones formativas, informativas, orientadoras y de fomento y promoción, la mejora de la calidad del empleo femenino, especialmente de las mujeres pertenecientes a los colectivos vulnerables de atención prioritaria a que se refiere el artículo 116. Particularmente, se convocarán ayudas que tengan por objeto convertir en contratos de trabajo a tiempo completo los contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos, y en contratos de duración indefinida los contratos de duración determinada.

También se potenciará la formación de las trabajadoras para la promoción profesional dentro de la empresa, en particular la formación tecnológica.

Artículo 119 Fomento del emprendimiento femenino.

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

2. Las medidas generales podrán abarcar los siguientes aspectos:

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

b) La formación para crear empresas y para mejorar la competitividad, en particular la formación en aptitudes digitales.

c) Ayudas económicas para crear empresas y para mejorar la competitividad, en particular en lo referido a empresas digitales.

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

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

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

3. Las medidas específicas podrán abarcar los siguientes aspectos:

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

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

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

d) Subvenciones y ayudas para constituir empresas en sectores de infrarrepresentación femenina a que se refiere el artículo 117.

4. En las medidas dirigidas a fomentar el empresariado femenino se tendrá en cuenta de manera preferente a las mujeres emprendedoras con dificultades especiales de inserción laboral o a las que formen parte de alguno de los colectivos vulnerables de atención prioritaria a que se refiere el artículo 116, e igualmente a las mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero, de conformidad con lo regulado en el título V.

Para adoptar las medidas previstas en este artículo, se podrá contar con la participación de las asociaciones más representativas del colectivo de personas emprendedoras.

Artículo 120 El Plan gallego de empleo femenino.

1. El Plan gallego de empleo femenino es el documento en que se explicitarán de un modo sistemático, sencillo y fácilmente comprensible todas las subvenciones y ayudas económicas vigentes respecto de las políticas de empleo destinadas a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres. Asimismo, contendrá los recursos presupuestarios destinados a las políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres.

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

Artículo 121 Integración de la igualdad en la intermediación laboral.

1. En el desempeño de las funciones de intermediación laboral previstas legislativamente, el Servicio Público de Empleo de Galicia y las agencias de colocación velarán por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo de mujeres y hombres.

2. La autoridad laboral vigilará la observancia de dicho principio en las actividades de selección de personal y de cesión legal de personas trabajadoras, a través de las actuaciones autonómicas de incentivo, seguimiento, control y sanción.

CAPÍTULO IV · Promoción de la igualdad de género en la formación profesional para el empleo

Artículo 122 Integración de la perspectiva de género en la formación profesional para el empleo.

1. La consejería competente en materia de empleo integrará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus competencias sobre formación profesional para el empleo, tanto de personas ocupadas como desempleadas, mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, a erradicar la segregación profesional horizontal y vertical de las mujeres, a eliminar la totalidad de desventajas que afecten al colectivo de las mujeres y a considerar la situación particular de desventaja de las mujeres en situación de discriminación múltiple o interseccional.

2. Se facilitará que las actividades de formación profesional para el empleo se desarrollen de forma no presencial, para contribuir a la conciliación.

3. Podrán establecerse ayudas, becas o premios para fomentar las vocaciones femeninas en los estudios de formación profesional para el empleo relacionados con las ciencias, la técnica, la ingeniería, las matemáticas o relativos a las tecnologías de la información y la comunicación.

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

Artículo 123 Medidas de acción positiva en las actividades de formación profesional para el empleo.

1. Cuando el porcentaje de mujeres empleadas por cuenta ajena en un ámbito sectorial determinado no alcance el 40 por ciento de la cuantía total de personas empleadas dentro de ese sector en la Comunidad Autónoma de Galicia, las actividades de formación para el empleo de personas ocupadas por cuenta ajena se podrán convocar con una reserva del 50 por ciento de plazas para las mujeres. Solo en caso de que las plazas reservadas no se ocupen, podrán ser cubiertas por el resto de los candidatos que cumplan los requisitos.

2. También podrá reservarse el 50 por ciento de las plazas en las actividades formativas destinadas al autoempleo y a la creación de empresas y entidades del tercer sector.

3. Asimismo, podrán convocarse actividades de formación exclusivamente para mujeres.

Artículo 124 Contenidos obligatorios en las actividades de formación para el empleo.

1. En todas las actividades formativas de formación profesional para el empleo financiadas por la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales se introducirá un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad familiar y doméstica, con una duración de cinco horas en los cursos de duración menor o igual a cincuenta horas, y de diez horas en los cursos de duración superior a cincuenta horas.

2. La consejería competente en materia de empleo podrá subvencionar, en los términos establecidos en las bases reguladoras correspondientes, con la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes, la contratación del personal docente para los módulos sobre igualdad de mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad familiar y doméstica. Dicho personal docente estará acreditado en los términos establecidos reglamentariamente por la consejería mencionada.

Artículo 125 Medidas de conciliación en las actividades de formación para el empleo.

1. Los centros públicos que impartan actividades formativas de carácter profesional para el empleo procurarán que el alumnado disponga, en sus instalaciones o en instalaciones concertadas dentro de un área de quinientos metros alrededor del local en donde se enseña la actividad, de un servicio de guardería con comedor y de una sala de lactancia, dirigidos a atender menores de 3 años o personas dependientes a su cargo.

2. En caso de centros privados acreditados para la formación, para su adaptación a las mismas condiciones que en el caso de los centros públicos, la consejería competente en materia de empleo apoyará económicamente, en los términos que se establezcan reglamentariamente, a aquellos centros que promuevan la puesta en marcha de las condiciones materiales y personales necesarias para facilitar al alumnado la atención y cuidado de menores de 3 años o de personas dependientes a su cargo.

3. Los centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar, en la medida de lo posible, la ubicación del lugar en donde se fueran a realizar dichas actividades y sus horarios a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa del alumnado al que estuvieran dirigidas.

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

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

Artículo 126 Trabajos de cuidado.

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

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en el ejercicio de sus competencias, potenciarán un empleo digno y de calidad en todos los trabajos de cuidado, incidiendo especialmente en las medidas de seguridad y salud en el trabajo y en los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, e igualmente en la profesionalización de las personas trabajadoras en aquellos ámbitos en los que todavía existen trabajos de cuidado no profesionales.

Artículo 127 Servicios de ayuda en el hogar.

Con la finalidad de fomentar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la financiación de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia dirigida a sostener los servicios de ayuda en el hogar estará sujeta al cumplimiento de las siguientes condiciones, que habrán de contemplarse, en todo caso, en las correspondientes bases reguladoras:

a) La retribución mínima estará ajustada a lo establecido en el convenio colectivo del sector de ayuda en el hogar que se aplicaría en caso de que el servicio fuese prestado por una empresa del sector, aunque dicho convenio no sea de aplicación, por su ámbito funcional, al ayuntamiento o a la empresa.

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

c) La valoración de la contratación laboral con carácter indefinido del personal que preste los servicios de ayuda en el hogar.

d) El cumplimiento de la normativa laboral general, incluida la normativa de prevención de riesgos laborales que fuera aplicable.

Artículo 128 Sector turístico, hostelería y restauración.

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

Artículo 129 Promoción de la cualificación profesional de actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimie profesional.

La consejería competente en materia de empleo, a través del órgano competente en materia de cualificaciones y con la colaboración del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, promoverá la revisión y mejora de las cualificaciones profesionales de las actividades feminizadas, aplicando la perspectiva de género, mediante el diseño de acciones y programas de capacitación específicos.

A esos efectos, el Consejo Gallego de las Mujeres llevará a cabo un estudio a fin de elaborar una lista de actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional, que remitirá a la persona titular de la consejería con competencias en materia de empleo.

Artículo 130 Economía sumergida en actividades feminizadas.

La consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales desarrollará, en su papel de autoridad laboral y a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, actuaciones tendentes a detectar y erradicar situaciones de economía sumergida, especialmente en actividades feminizadas, como el empleo doméstico y los servicios de atención en el hogar, sin perjuicio de la colaboración que, a estos efectos, pudiera establecerse con otras administraciones competentes.

CAPÍTULO VI · Promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva

Artículo 131 La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colect

1. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, adscrita orgánicamente al Consejo Gallego de Relaciones Laborales, es un órgano de asesoramiento, control y promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva gallega.

2. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva tendrá las siguientes competencias:

a) El asesoramiento sobre la redacción y aplicación de cláusulas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o eliminen las discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. Dicho asesoramiento podrá ser solicitado por aquellas asociaciones empresariales, empresas, organizaciones sindicales o representación legal de trabajadores y trabajadoras que, de conformidad con la legislación vigente, estén legitimadas para negociar convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito de negociación.

b) El análisis de la totalidad de los convenios colectivos depositados en la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales, después del cual podrá indicar las mejoras o carencias en lo contemplado en los mismos con relación a la promoción de la igualdad y a la eliminación de todo tipo de discriminación por medio de recomendaciones a las mesas negociadoras.

c) La organización, coordinada con el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de actividades de formación en igualdad dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.

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

e) La elaboración de estudios, manuales de buenas prácticas, guías, jornadas y otro tipo de material o actividades formativas para promover la igualdad en la negociación colectiva.

f) Las competencias que le atribuya el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

g) Aquellas otras competencias que le sean conferidas por la Xunta de Galicia, por la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales o, en su caso, por el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y las que le atribuya el acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 132 Composición de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

1. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva tendrá la composición siguiente:

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

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

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

La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva podrá contar, en su caso, con el asesoramiento de tres personas de reconocido prestigio en materia de igualdad que, a propuesta de la

Presidencia, oído el órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, serán designadas por decisión adoptada por consenso de las demás personas miembros de la propia Comisión.

2. Como mínimo, el 50 por ciento de las personas integrantes de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva con pleno derecho al voto habrán de pertenecer al sexo menos representado en la población laboral activa en Galicia.

Artículo 133 Reglamento de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva se dotará de sus propias normas de organización y funcionamiento, que establecerán el régimen de reuniones, que tendrá, al menos, una periodicidad trimestral, así como el régimen de adopción de acuerdos.

Artículo 134 El acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de mujeres y hombres.

1. El Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en el ejercicio de sus competencias, promoverá la convocatoria del órgano competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia con el objetivo de lograr, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, un acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de mujeres y hombres.

2. Alcanzado el acuerdo, el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, dentro del primer trimestre de cada año natural, convocará a las referidas asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas con la finalidad de mejorar su contenido y adaptarlo a la situación laboral, así como de verificar su ejecución.

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

Artículo 135 Códigos de buenas prácticas.

El Consejo Gallego de Relaciones Laborales podrá elaborar códigos orientativos de buenas prácticas o, si así lo decidiera la Presidencia, encargar su elaboración a personas expertas en la materia a que se refiera el código, e igualmente a miembros sin voto de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

Artículo 136 Control de legalidad de los convenios colectivos.

1. La consejería competente en materia de relaciones laborales solicitará informe a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, en el ejercicio de su competencia de velar por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 90.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando los convenios colectivos pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo y proceda contar con el asesoramiento de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas atendiendo al ámbito territorial de dichos convenios.

2. La impugnación de oficio de los convenios colectivos que contuvieran cláusulas discriminatorias o que atentaran contra la igualdad de trato y oportunidades será realizada por la consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

3. La consejería competente en materia de relaciones laborales comunicará a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva las impugnaciones realizadas de oficio ante la jurisdicción social de los convenios colectivos que pudieran contener cláusulas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de sexo. También se comunicarán dichas impugnaciones al órgano de la Administración general competente en materia de igualdad.

Artículo 137 Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Gal

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

2. A tales efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel apropiado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y hombres del censo de cada unidad electoral.

Artículo 138 Composición equilibrada de la participación institucional de las organizaciones sindicales y asociacion empresariales.

Cada organización sindical o asociación empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquier organismo de la Comunidad Autónoma de Galicia con arreglo a criterios de equilibrio entre ambos sexos.

TÍTULO IV

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 139 Promoción autonómica de medidas municipales de igualdad.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia promoverá que las entidades locales incorporen la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas, y también el uso de un lenguaje y una imagen no sexistas.

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

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

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

La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia establecerá un plan de formación dirigido al personal de los centros de información a la mujer.

b) La consolidación de la Red de centros de información a la mujer de la Comunidad Autónoma de Galicia para fomentar las políticas de igualdad en el ámbito local.

c) La colaboración y coordinación con la Administración local para diseñar e implantar programas y medidas de conciliación y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

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

e) La consolidación de las mesas de coordinación interinstitucional contra la violencia de género.

f) La implementación de planes municipales de igualdad, programas de municipio seguro y bancos municipales de tiempo en los términos previstos en la presente ley.

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

h) La oferta de servicios de atención y acompañamiento a las mujeres en situación de vulnerabilidad a través de la Red de centros de información a la mujer.

Artículo 140 Colaboración municipal en la ejecución de los planes y medidas de igualdad autonómicos.

1. La Administración autonómica promoverá la colaboración con las entidades locales en la ejecución de los planes y medidas de igualdad que adopte.

2. En la elaboración de los planes y medidas se tendrán en consideración las características especiales de los municipios poco poblados y/o con núcleos muy dispersos, a fin de que alcancen a toda la población.

CAPÍTULO II · Centros de información a la mujer

Artículo 141 Centros de información a la mujer.

1. La consejería con competencias en materia de igualdad promoverá la creación y mantenimiento de recursos de carácter permanente desde los cuales se articule una intervención global dirigida a las mujeres y que proporcionen asesoramiento jurídico, atención psicológica, orientación profesional y sociolaboral, así como cualquier otra información encaminada a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. En especial, apoyará la extensión de la Red de centros de información a la mujer con el objetivo de garantizar el acceso de todas las mujeres de Galicia a dichos recursos.

CAPÍTULO III · Planes municipales de igualdad

Artículo 142 La Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local como inspiración de los plan municipales de igualdad.

La Administración autonómica promoverá que los planes municipales de igualdad que se elaboren estén inspirados en la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, promovida y aprobada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, y que incluyan, en consonancia con la responsabilidad democrática de los ayuntamientos, sobre la cual se sustenta esa carta, los compromisos de los mismos para favorecer la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de género.

CAPÍTULO IV · Programas municipales de municipio seguro

Artículo 143 Finalidad de los programas municipales de municipio seguro.

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

2. Para diseñar y ejecutar estos programas, se tendrán en cuenta las necesidades especiales de las familias con hijos e hijas menores, de las mujeres con movilidad reducida y de las mujeres mayores.

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

4. Los programas municipales de municipio seguro estarán sujetos a una revisión permanente orientada a lograr un mayor alcance y una mejor eficacia.

5. Se fomentará la creación de mesas de coordinación interinstitucional de municipio seguro.

Artículo 144 Contenido de los programas municipales de municipio seguro.

Las medidas incluidas en los programas municipales de municipio seguro tendrán en cuenta las circunstancias de cada núcleo urbano y de sus zonas y barrios, pudiendo incluir, entre otras medidas posibles, las siguientes:

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

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

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

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

e) Medidas tendentes a potenciar la accesibilidad universal, así como una señalización urbana clara, precisa y bien situada en condiciones de uniformidad dentro de la población y sin camuflar por el paisaje, para poder saber dónde se está y hacia donde se va.

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

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

CAPÍTULO V · Bancos municipales de tiempo

Artículo 145 Finalidad y organización de los bancos municipales de tiempo.

1. Los ayuntamientos podrán constituir, de modo voluntario, bancos municipales de tiempo al objeto de facilitar a las personas empadronadas en el municipio correspondiente, o en otro municipio limítrofe, la conciliación de su vida personal, familiar y laboral mediante la realización de labores domésticas concretas, en especial aquellas que exijan desplazamientos, como la realización de la compra diaria o gestiones de índole administrativa, y labores de cuidado o simple compañía de menores de edad o personas dependientes, articulados sobre un sistema de intercambio destinado a suministrar servicios y/o conocimientos entre personas del entorno y cuya medida de transacción son las horas de tiempo.

2. A los efectos de lo dispuesto en el número 1, los ayuntamientos gestionarán las bases de datos correspondientes en las que figuren las personas demandantes de las labores indicadas y las personas que voluntariamente se ofrezcan para realizarlas. El tratamiento de los datos personales que pudieran contenerse en las bases de datos mencionadas se ajustará a lo dispuesto en la normativa de protección de datos.

3. Las labores desarrolladas en el marco de los bancos municipales de tiempo tienen la consideración de actividades de acción voluntaria y se regirán por lo dispuesto en la Ley 10/2011, de 28 de noviembre, de acción voluntaria, no pudiendo en ningún caso sustituir el trabajo retribuido.

Artículo 146 Funcionamiento de los bancos municipales de tiempo.

1. A partir de los datos de las bases de datos de personas voluntarias y de personas demandantes de labores comunitarias, el banco de tiempo ofrecerá a aquellas las labores demandadas para las cuales se hubieran ofrecido y estuvieran capacitadas, poniéndolas en contacto con estas para conseguir la aceptación recíproca.

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

TÍTULO V

Estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero

Artículo 147 Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural y del sector marítimo-pesquero.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma, en el marco de sus competencias, promoverá el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos, siempre desde una perspectiva interseccional.

2. A dicho fin, tendrá en consideración, en el diseño y desarrollo de las políticas públicas, las realidades específicas que afectan a las mujeres en los espacios rurales y también en el sector marítimo-pesquero.

3. La Administración general de la Comunidad Autónoma promoverá el empoderamiento y participación activa de las mujeres en estos ámbitos a través de la elaboración y aprobación de sus respectivos estatutos, en el plazo y condiciones estipuladas en la disposición decimotercera de la presente ley.

TÍTULO VI

Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y en el sector público autonómico

CAPÍTULO I · Criterios de actuación en el empleo público

Artículo 148 Criterios de actuación en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y en el sect público autonómico.

1. En aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico seguirán, en el ámbito del empleo público, los criterios de actuación establecidos en el artículo 20, y, en particular, buscarán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación a fin de lograr condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Fomentar la formación en igualdad de todo el personal, tanto en el acceso al empleo público, a través del contenido de los temarios, como a lo largo de la carrera profesional.

c) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo entre mujeres y hombres.

d) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad, siempre sin menoscabo de la promoción profesional.

e) Garantizar la implementación del teletrabajo con perspectiva de género.

f) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

g) Proteger frente a la violencia de género, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo causados por terceras personas relacionadas con el trabajo.

2. A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, el plan de igualdad regulado en el artículo 72 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, establecerá los objetivos que se habrán de alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas que se habrán de adoptar para su consecución.

El plan mencionado será objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con la representación legal del personal empleado público en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración pública y su cumplimiento se evaluará de forma periódica.

Artículo 149 Órganos competentes.

Corresponde a la consejería con competencias en materia de función pública, con la colaboración de la consejería competente en materia de igualdad, velar por la aplicación transversal de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, así como por el cumplimiento de los criterios establecidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO II · El acceso y promoción en el empleo público gallego

Artículo 150 Fomento de la composición equilibrada del personal.

1. La Administración pública gallega fomentará, a través de las medidas contenidas en los siguientes artículos del presente capítulo, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto en un nivel global como en el nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría.

2. La Administración autonómica fomentará en especial el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, a estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna.

Artículo 151 Informe de impacto de género de las ofertas de empleo público.

Las ofertas de empleo público exigirán la elaboración, con carácter previo a ser trasladadas a la comisión de personal, de un informe de impacto de género que será emitido por el órgano competente en materia de igualdad, con la finalidad de detectar situaciones de desventaja particular entre mujeres y hombres con relación a la oferta de los distintos cuerpos, escalas o categorías incluidos en la misma. El citado informe no será vinculante.

Artículo 152 Composición paritaria de los órganos de selección y de las comisiones de valoración.

Para el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata del acceso al empleo como si se trata de promoción interna, la composición de los órganos de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria. A efectos de alcanzar esta paridad, en la designación de los miembros de cada órgano de selección o comisión de valoración, la Administración general o las entidades del sector público autonómico de Galicia tendrán presente la paridad entre mujeres y hombres, procurando que la diferencia entre los miembros de ambos sexos no exceda de uno si el número de miembros que hay que designar es impar.

Se aplicarán idénticas exigencias en la designación atribuida a cada instancia diferente de la Administración pública gallega.

Artículo 153 Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación.

1. Cuando en un determinado cuerpo, escala, grupo o categoría de la Administración pública gallega se verificase la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, si existieran méritos iguales entre dos o más personas candidatas, serán admitidas las mujeres.

2. Se entiende, a estos efectos, la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, al menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres.

Artículo 154 Coincidencia de la fecha del examen con el parto de la mujer aspirante.

Las convocatorias de los procesos selectivos convocados por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico contemplarán la posibilidad de aplazar la fecha para realizar aquellos ejercicios que coincidieran con la fecha del parto o con los primeros días del puerperio.

Artículo 155 Acciones positivas en las actividades formativas.

En los cursos, jornadas u otras actividades formativas que tengan contenidos relativos a actividades en las que las mujeres estén infrarrepresentadas, organizados o financiados por la Administración general o por una entidad del sector público autonómico de Galicia, se reservará un 50 por ciento de las plazas para mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria. Las mujeres solo accederán a este turno reservado una vez cubiertas todas las plazas del turno no reservado.

CAPÍTULO III · Formación en igualdad y la igualdad y transparencia retributiva en el empleo público

Artículo 156 Formación en igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico adoptarán las medidas necesarias para garantizar la formación continua de su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención y lucha contra la violencia de género, a fin de ampliar sus competencias en estas materias y fortalecer la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas de gestión.

2. Reglamentariamente se establecerá la formación en igualdad y la prevención y lucha contra la violencia de género en el empleo público.

Artículo 157 Niveles de conocimiento.

En el empleo público se establecen tres niveles de conocimiento en materia de igualdad de género y de prevención y lucha contra la violencia de género:

a) Nivel básico: acreditará una competencia inicial que permita incluir progresivamente el principio de igualdad en los procesos habituales de trabajo, con una duración mínima de veinte horas.

b) Nivel medio: acreditará una competencia media que permita integrar el enfoque de género en ámbitos materiales concretos de competencia de las administraciones públicas, como subvenciones, contratos, gestión de recursos humanos, producción normativa o gestión administrativa, y el conocimiento y comprensión de la violencia de género, con una duración mínima de ciento cincuenta horas.

c) Nivel superior: acreditará una competencia alta que permita el conocimiento y aplicación práctica del enfoque integrado o de género, con una duración mínima de quinientas horas.

Artículo 158 Temarios de los procesos selectivos y formación del personal de nuevo ingreso.

1. Los temarios, tanto de los procesos de selección para el ingreso en el empleo público como de los procesos de promoción interna de la competencia de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia o del sector público autonómico, incluirán contenidos relacionados con el principio de igualdad de mujeres y hombres y con la prevención y lucha contra la violencia de género.

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia ofrecerá al personal de nuevo ingreso la formación básica en materia de igualdad de género y en prevención y lucha contra la violencia de género prevista en el artículo anterior.

3. En todos los contenidos formativos obligatorios dirigidos al personal de nuevo ingreso se incluirán unidades didácticas sobre la perspectiva de género y su integración en las políticas preventivas y de promoción de la salud, para abordar las diferencias existentes con relación a los riesgos característicos y las necesidades de mujeres y hombres. Asimismo, se incorporarán, como uno de los aspectos que ha de ser tratado, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 159 Principios de igualdad y transparencia retributiva.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico de Galicia garantizarán la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres en el ámbito de todo su personal, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de las retribuciones.

2. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico de Galicia integrarán, con arreglo a lo establecido en el artículo 3 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, un sistema de transparencia retributiva que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de su personal y sobre sus diferentes elementos, permita obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a dicha retribución.

CAPÍTULO IV · Medidas de conciliación y corresponsabilidad

Artículo 160 Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación en el empleo público.

A efectos de garantizar el ejercicio, por parte del personal a su servicio, de los derechos de conciliación reconocidos en la normativa de aplicación, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico realizarán campañas de información y formación que incidan en la valoración positiva del ejercicio de dichos derechos de conciliación por parte del personal, así como de la importancia de su ejercicio corresponsable.

Artículo 161 Salas de reposo y salas de lactancia.

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico facilitarán que las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes tengan la posibilidad de descansar cómodamente en un lugar apropiado, y asimismo de amamantar a su hijo o hija con tranquilidad, o de extraer la leche y conservarla.

2. Las salas de lactancia podrán utilizarse para la lactancia artificial por cualquiera de las personas progenitoras, y, a estos efectos, dispondrán de un calentador de leche.

También estarán dotadas de cambiadores.

Artículo 162 Preferencia en cursos formativos autonómicos.

1. En las convocatorias de actividades formativas se dará preferencia a las personas que, cumpliendo con los requisitos, estuvieran disfrutando de un permiso o en situación de suspensión del contrato por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, reducción de jornada o en excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares, o que hayan disfrutado de tales derechos o del derecho a la flexibilidad y adaptación de la jornada dentro de los dos años anteriores a la convocatoria de la actividad formativa.

2. Para quien estuviera disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos o hijas ya superado el primer año, la preferencia será absoluta y se mantendrá hasta dentro de los dos años posteriores a finalizar la excedencia.

Artículo 163 Derechos preferentes para acceder al teletrabajo relacionados con la igualdad de género.

1. Las víctimas de violencia de género, sin límite temporal, y las trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en lactancia natural, mientras duren dichas situaciones y hasta que el menor o la menor cumpla los 3 años, tendrán un derecho preferente absoluto, en concurrencia con otras, para acceder al teletrabajo.

2. Las personas con necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tendrán un derecho preferente, en concurrencia con otras, a acceder al teletrabajo en los términos que se fijen reglamentariamente.

Artículo 164 Derechos de conciliación de las personas teletrabajadoras.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que tendrían si estuviesen realizando el trabajo presencialmente; en particular, tendrán derecho a la flexibilización horaria, a las reducciones y adaptaciones de la jornada a que se refiere el artículo 106 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, así como a la adaptación de las condiciones de trabajo, por razones de conciliación, en los mismos términos que tendrían si el trabajo fuese presencial.

2. Las preferencias establecidas en el artículo 163 para acceder al teletrabajo se aplicarán sin perjuicio de que las personas utilicen los derechos de conciliación que les reconozca la normativa de aplicación.

Artículo 165 La igualdad de género en el teletrabajo.

El personal que teletrabaja tiene derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y, a dichos efectos, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico:

a) Tendrán en cuenta las características laborales del teletrabajo en la diagnosis, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes y medidas que adopten dirigidas a la igualdad de género y a la conciliación.

b) Posibilitarán la teleformación y garantizarán el acceso de las personas teletrabajadoras a las mismas actividades formativas que para el personal que desarrolle presencialmente su actividad laboral.

c) Tendrán en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, especialmente canalizadas a través de las comunicaciones telemáticas.

d) Habilitarán canales de denuncia de las situaciones de violencia de género que se produzcan en el domicilio utilizado como local de trabajo.

CAPÍTULO V · Medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Artículo 166 Principio de erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y medidas para su prevenció

1. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y el sector público autonómico, en aplicación del artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, promoverán las condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

2. Con la finalidad de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y las entidades del sector público autonómico adoptarán las siguientes medidas:

a) Promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo a través de acciones de información, formación y sensibilización del personal para identificar dichas situaciones y prevenirlas.

b) Elaborar un protocolo contra el acoso que formará parte del plan de igualdad a que se refiere el artículo 72 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

c) Aplicar el procedimiento informal de solución en los términos previstos en este capítulo.

d) Mejorar las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a través de la negociación colectiva.

e) Organizar actividades formativas contra el acoso sexual y por razón de sexo para sensibilizar al personal.

Artículo 167 Declaración de principios de tolerancia cero en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Con la finalidad de asegurar, en el ámbito de actuación de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del sector público autonómico, el respeto a la dignidad de las personas, se adoptará una política de tolerancia cero en materia de acoso sexual y por razón de sexo que implementará medidas de prevención, sanción y reparación.

A estos efectos, se elaborará una declaración de principios de tolerancia cero en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la que constarán los siguientes aspectos:

a) La ratificación del compromiso de tolerancia cero en la lucha contra el acoso sexual.

b) La definición del acoso sexual a través de ejemplos de comprensión fácil.

c) El recordatorio a todo el personal del deber de respetar la dignidad de la persona.

d) La explicación del procedimiento informal de solución.

e) La identificación, en cada unidad administrativa o centro de trabajo, del asesor o asesora confidencial.

f) La garantía de un tratamiento serio y confidencial de las denuncias formales y/o del procedimiento informal.

g) La información de la garantía de debida protección de quien denuncie y de quien testimonie, excepto que se evidencie su mala fe.

h) La información de las posibles sanciones disciplinarias derivadas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 168 Acciones de información, formación y sensibilización del personal.

1. La declaración de principios de tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la normativa contenida en este capítulo y el resto de la normativa concordante que fuera de aplicación serán accesibles para todo el personal empleado público. A tales efectos, se publicará en la página web oficial de la Xunta de Galicia y de las demás entidades instrumentales que dispongan de ella.

2. La Escuela Gallega de Administración Pública, la Academia Gallega de Seguridad Pública y los demás centros de formación del personal al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su sector público organizarán actividades formativas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para sensibilizar a todo el personal, en cuyos criterios de selección se podrá tener en consideración el hecho de ocupar un puesto de trabajo que tenga personal a su cargo.

Artículo 169 El procedimiento informal de solución.

1. Para tramitar el procedimiento informal de solución, la dirección de personal de cada unidad administrativa o centro de trabajo, previa audiencia de la representación legal del personal, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente una mujer. Dicha función podrá ser realizada por el delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.

2. El asesor o asesora confidencial recibirá, en todo caso, una formación continua adecuada, y el tiempo de formación habrá de asimilarse a tiempo de trabajo.

3. Sus funciones consistirán en recibir las quejas de acoso sexual o por razón de sexo y entrar en contacto de forma confidencial con la persona denunciada, con compañía o no de la persona denunciante, a elección de esta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en las que, si fuesen ciertas y si se reiterasen las conductas denunciadas, podría incurrir.

4. Si los hechos revistieran carácter de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, pondrá la queja en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario administrativo.

5. La presentación de las quejas que den inicio al procedimiento informal de solución tendrá carácter voluntario.

6. Además de las funciones de tramitación de los procedimientos informales de solución, el asesor o asesora confidencial podrá proponer a la dirección del centro las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la dirección habrá de asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente.

7. Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualesquiera de sus funciones.

Artículo 170 El procedimiento disciplinario.

1. Si la persona denunciante no se considerara satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por entender insuficientes las explicaciones ofrecidas, bien por producirse una reiteración en las conductas denunciadas, si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución o hacer uso del protocolo a que se refiere el artículo 166.2.b) o, en todo caso, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, se incoará un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, que se tramitará conforme a las normas de aplicación para la imposición de sanciones muy graves al personal funcionario o al personal laboral, sin perjuicio, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, de comunicar los hechos al juzgado de instrucción o al Ministerio Fiscal.

2. En caso de que se comuniquen los hechos al juzgado de instrucción o al Ministerio Fiscal, y en caso de que se sigan actuaciones penales a instancia de la persona denunciante, se paralizará el procedimiento disciplinario contra la persona denunciada en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, si no hubiera actuación judicial, en tanto el Ministerio Fiscal no decrete el archivo.

3. La denuncia se podrá formalizar ante el asesor o asesora confidencial, que la pondrá en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario.

4. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas durante la tramitación del procedimiento disciplinario y la debida protección de las personas que denuncien o testimonien, excepto que se evidencie su mala fe.

Artículo 171 Negociación colectiva sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A través de la negociación colectiva con la representación del personal funcionario y laboral podrán mejorarse las medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo establecidas en el artículo 166, y, en especial, podrán ampliarse las prerrogativas y funciones de los asesores o asesoras confidenciales.

TÍTULO VII

Organización de la igualdad

Artículo 172 Órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad.

Son competencias del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad las siguientes:

a) Impulsar las actuaciones que conduzcan a promover la igualdad y eliminar la discriminación entre mujeres y hombres, así como a eliminar la violencia de género, en los términos establecidos en la Constitución y en el Estatuto de autonomía de Galicia.

b) Promover la incorporación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las normas, políticas, actuaciones, planes y estrategias de la Xunta de Galicia, en cumplimiento del principio de transversalidad.

c) Planificar, diseñar, coordinar y evaluar la gestión de las políticas de la Xunta de Galicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de erradicación de la violencia de género y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito personal, familiar y laboral.

d) Establecer y fomentar relaciones de cooperación con los organismos competentes en materia de igualdad de la Administración general del Estado, de las comunidades autónomas y de la Administración local, así como con los organismos internacionales y comunitarios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en materia de prevención y tratamiento integral de la violencia de género.

e) Proponer medidas, programas y normas dirigidas a promover el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, a incrementar su participación en la vida económica, laboral, política, social y cultural y a eliminar las discriminaciones existentes entre sexos.

f) Elaborar los informes de impacto de género a que se refieren los artículos 22, 23, 24, 25 y 151.

g) Las demás establecidas en la presente ley.

Artículo 173 Comisión Interdepartamental de Igualdad.

La Comisión Interdepartamental de Igualdad es el órgano colegiado responsable de coordinar las medidas adoptadas por las distintas consejerías de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, con el fin de promover la efectividad de las políticas de igualdad y la erradicación de la violencia de género. Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 174 Unidades administrativas de igualdad.

1. La consejería con competencias en materia de empleo habrá de contar con una unidad administrativa de igualdad con las funciones expresadas en el artículo 175, que tendrá como mínimo la categoría de servicio.

2. Las demás consejerías y entidades del sector público autonómico podrán contar con una unidad administrativa de igualdad con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito sectorial específico, así como de aplicar la transversalidad de género. Dichas unidades estarán dotadas de personal al servicio de la Administración pública con experiencia y con formación acreditada en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Los decretos de estructura orgánica establecerán su rango, adscripción orgánica y competencias.

3. Estas unidades habrán de coordinarse con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia competente en materia de igualdad.

Artículo 175 Funciones de la unidad administrativa de igualdad de la consejería con competencias en materia de emp

La unidad administrativa de igualdad de la consejería con competencias en materia de empleo será el órgano encargado de integrar la dimensión de género en materia de empleo y relaciones laborales. Le corresponderán las siguientes funciones:

a) Asesorar en materia de género a cualquier órgano de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales y hacer recomendaciones a iniciativa propia, en especial en lo relacionado con las medidas de fomento de creación de empresas o con la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social, con la promoción profesional de mujeres a puestos de responsabilidad y con el estímulo de la participación de las mujeres en las profesiones tradicionalmente masculinas, así como la de hombres en profesiones tradicionalmente femeninas.

b) Proponer las medidas necesarias para garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Galicia, tanto público como privado, en especial respecto a la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales.

c) Apoyar a las empresas en la implantación, aplicación, control y mejora de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Tramitar los expedientes para la concesión de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

e) Emitir informe desde la perspectiva de género de cada convenio colectivo que se registre ante la autoridad laboral, con el fin de velar por el respecto al principio de igualdad. Tales informes serán remitidos a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

f) Organizar, de manera coordinada con la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva y con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en

materia de igualdad, actividades de formación en igualdad por razón de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.

g) Elaborar, en coordinación con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, guías y manuales de difusión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

h) Elaborar dictámenes en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, en coordinación con el órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, a requerimiento judicial.

i) Vigilar el cumplimiento de la normativa de aplicación en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

j) Impulsar y establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de los organismos dependientes de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales.

k) Favorecer el uso no sexista del lenguaje, tanto escrito como visual o verbal, en la documentación interna y externa de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales.

l) Diseñar la formación específica en materia de igualdad dirigida al personal de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales, de acuerdo con las funciones de cada puesto de trabajo, y revisar los programas de formación dirigidos a dicho personal para introducir en ellos la perspectiva de género, favoreciendo una participación equilibrada de alumnas y alumnos y también la adecuación de los horarios y la ubicación de los cursos para respetar el derecho de conciliación.

m) Revisar las actuaciones de la consejería con competencias en materia de empleo y relaciones laborales para valorar su impacto de género y, en su caso, introducir las propuestas oportunas.

n) Colaborar con el órgano estadístico sectorial de la consejería y recibir las estadísticas elaboradas por las diferentes unidades de la misma, con el objetivo de impulsar, en su elaboración, la recogida de datos desglosados por sexo y tener en cuenta, cuando fuera posible, otras circunstancias vinculadas al género, como la asunción de responsabilidades parentales y familiares, así como de realizar estudios a partir de dichas estadísticas a fin de mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ñ) Las demás que le sean atribuidas por otras leyes o reglamentos.

Se modifica la letra e) por el art. 48.1 de la Ley 5/2024, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-2145

Artículo 176 Unidad Mujer y Ciencia de Galicia.

La Unidad Mujer y Ciencia de Galicia es un órgano colegiado de asesoramiento, propuesta y colaboración, adscrito orgánicamente a la consejería con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que tiene como finalidad promover la eliminación de los desequilibrios que pudieran existir en lo relativo a la formación científica, en el campo de la investigación e innovación y en la gestión de la I+D+i, así como situar en un primer plano la perspectiva de género en los estudios y actividades científicas. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, que, en todo caso, habrá de respetar el principio de presencia o composición equilibrada en los términos establecidos en la disposición adicional primera.

Artículo 177 Consejo Gallego de las Mujeres.

1. El Consejo Gallego de las Mujeres es el órgano colegiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, participación y asesoramiento en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y de lucha contra la violencia de género, con el fin esencial de servir de canal para la participación de las mujeres y de comunicación con la Administración autonómica.

2. Reglamentariamente, se establecerá su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose la participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres con implantación autonómica.

Artículo 178 Observatorio de la Imagen de la Mujer.

1. Se crea el Observatorio de la Imagen de la Mujer, como órgano colegiado e institucional de la Administración autonómica encargado del estudio y seguimiento del tratamiento de la imagen pública de la mujer en los términos establecidos en el artículo 34, y también en la publicidad y en los medios de comunicación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.

2. Al Observatorio de la Imagen de la Mujer le corresponderán las siguientes funciones:

a) La recogida de las quejas de la ciudadanía y el seguimiento de oficio de los contenidos considerados sexistas.

b) El análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados a fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación.

c) La actuación frente a los emisores de mensajes discriminatorios.

d) La participación en las actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y en la publicidad tienen en la desigualdad.

e) Las demás que le sean atribuidas reglamentariamente.

3. Su composición, que en todo caso habrá de respetar el principio de presencia o composición equilibrada en los términos establecidos en la disposición adicional primera, y su adscripción y funcionamiento se desarrollarán reglamentariamente.

Artículo 179 Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar.

1. Se crea el Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar, como órgano colegiado de asesoramiento, análisis y seguimiento de la situación de las mujeres rurales y del mar en Galicia.

2. Al Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar le corresponde realizar las siguientes funciones:

a) Recopilar, analizar e intercambiar información relevante que permita conocer mejor la situación de las mujeres rurales y del mar en la Comunidad Autónoma, así como detectar sus necesidades particulares.

b) Formular propuestas y recomendaciones sobre líneas estratégicas y prioridades de actuación en el ámbito del Observatorio, y también medidas correctoras que se consideren oportunas, para mejorar la situación de las mujeres gallegas que trabajen en el medio rural y en el mar, especialmente en lo relacionado con su acceso a puestos directivos y de representación.

c) Proponer a las consejerías con competencias en medio rural y en mar la realización de investigaciones y estudios específicos que fueran de interés.

d) Promover foros de comunicación y debate que permitan el encuentro y la reflexión.

e) Proponer a las consejerías con competencias en medio rural y en mar la realización de campañas de sensibilización, visibilización y empoderamiento de las mujeres rurales y del mar.

f) Cualquier otra que fuera establecida reglamentariamente.

3. El Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar tendrá la siguiente composición:

a) La persona titular de la consejería con competencias en materia rural, o la persona en quien delegue.

b) Dos personas de la consejería con competencias en materia rural designadas por la persona titular de la misma.

c) La persona titular de la consejería competente en materia de mar, o la persona en quien delegue.

d) Dos personas de la consejería con competencias en materia de mar designadas por la persona titular de la misma.

e) La persona titular del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad.

f) Dos personas del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad designadas por la persona titular del mismo.

g) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de empleo.

h) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de economía.

i) Una persona en representación del Instituto Gallego de Estadística.

j) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de medio ambiente.

k) Una persona en representación de la consejería con competencias en materia de política social.

l) Dos personas designadas por la consejería competente en materia de medio rural relacionadas con los sectores profesionales en los que la presencia de mujeres es la mayoritaria y dos personas designadas por la consejería competente en materia de mar en representación del sector acuícola, el de la transformación o de otras actividades relacionadas con la pesca en las que las mujeres representen la mayoría de las personas trabajadoras del sector; en particular, las mariscadoras, las rederas y las representantes del sector de la conserva, entre otros.

m) Tres personas en representación de las entidades agrarias que forman parte del Consejo Agrario Gallego.

n) Tres personas designadas por la Federación Gallega de Cofradías, a propuesta de las federaciones provinciales de cofradías, en representación del sector extractivo.

ñ) Tres personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito autonómico.

o) Tres personas en representación de la Confederación de Empresarios de Galicia.

p) Una persona en representación de la Federación Gallega de Municipios y Provincias.

4. El Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar podrá contar con la presencia de otras personas especialistas o de otras personas eventualmente concernidas en aquellos asuntos cuya especificidad así lo requiriera.

5. Las vocalías a que se refiere el número 3 habrán de contar con una persona titular y una persona suplente, excepto en el caso de las personas expertas a que se refiere la letra l).

6. La mitad, al menos, de los miembros del Observatorio serán mujeres.

7. Reglamentariamente, se establecerá su adscripción, la forma de designación de sus miembros y las normas de funcionamiento.

Se modifican las letras l), m) y n) del apartado 3 por el art. 48.2 de la Ley 5/2024, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-2145

Artículo 180 Organización del Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar.

1. Son órganos del Observatorio de las Mujeres Rurales y del Mar:

a) La Presidencia, que corresponderá, de forma rotatoria y por períodos de dos años, a las personas titulares de las consejerías con competencias en materia de medio rural y de mar.

b) El Pleno, que será presidido por la persona que ejerza la Presidencia del Observatorio y estará compuesto por todas las personas que ejerzan las vocalías establecidas en el artículo 179.

c) Dos secciones: la Sección de Mujeres del Medio Rural y la Sección de Mujeres del Mar.

2. La Sección de Mujeres del Medio Rural estará compuesta por las siguientes personas:

a) La persona titular de la consejería con competencias en materia de medio rural, o persona en quien delegue, que la presidirá.

b) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en medio rural.

c) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad.

d) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de empleo.

e) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de economía.

f) La persona que forme parte del Observatorio en representación del Instituto Gallego de Estadística.

g) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de medio ambiente.

h) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de política social.

i) Las dos personas expertas del área correspondiente.

j) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de las entidades agrarias que forman parte del Consejo Agrario Gallego.

k) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito autonómico.

l) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de la Confederación de Empresarios de Galicia.

m) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la Federación Gallega de Municipios y Provincias.

3. La Sección de Mujeres del Mar estará compuesta por las siguientes personas:

a) La persona titular de la consejería con competencias en materia de mar, o persona en quien delegue, que la presidirá.

b) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en mar.

c) Las dos personas que formen parte del Observatorio en representación del órgano de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia con competencias en materia de igualdad.

d) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de empleo.

e) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de economía.

f) La persona que forme parte del Observatorio en representación del Instituto Gallego de Estadística.

g) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de medio ambiente.

h) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la consejería con competencias en materia de política social.

i) Las dos personas expertas del área correspondiente.

j) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de la Federación Gallega de Cofradías, a propuesta de las federaciones provinciales de cofradías.

k) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de las áreas de la mujer de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito autonómico.

l) Las tres personas que formen parte del Observatorio en representación de la Confederación de Empresarios de Galicia.

m) La persona que forme parte del Observatorio en representación de la Federación Gallega de Municipios y Provincias.

Se modifica la letra j) de los apartados 2 y 3 por el art. 48.3 y 4 de la Ley 5/2024, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-2145

TÍTULO VIII

Garantía institucional

Artículo 181 Valedor del Pueblo.

El Valedor del Pueblo es la institución a la que se asignan competencias para velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y por la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Le corresponden las siguientes funciones:

a) Prestar apoyo a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de sexo para tramitar sus quejas y reclamaciones.

b) Constituirse, a solicitud de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas, con relación a violaciones del derecho a la igualdad por razón de sexo, excepto con las que tengan contenido penal o laboral.

c) Iniciar, de oficio o a demanda de terceros, investigaciones sobre posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que revistan una gravedad o relevancia especiales, excepto las que pudieran ser constitutivas de delito, en cuyo caso habrá de remitir lo investigado a la Fiscalía o a la autoridad judicial.

d) Instar la actuación de las administraciones públicas que correspondan para sancionar las acciones u omisiones que pudieran ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes de otras comunidades autónomas e internacionales.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A efectos de la presente ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.

Disposición adicional segunda. Cursos de formación para fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector.

Mediante decreto del Consejo de la Xunta se podrá modificar la duración mínima establecida en el artículo 102.3 para los cursos de formación dirigidos a fomentar la implantación voluntaria de planes y medidas de igualdad en las empresas y entidades del tercer sector.

Disposición adicional tercera. Personas gestantes y personas trabajadoras gestantes.

A efectos de la presente ley, los términos «mujer gestante», «mujer embarazada» y «trabajadora embarazada» han de entenderse referidos, respectivamente, a las personas gestantes y a las personas trabajadoras gestantes.

Disposición adicional cuarta. Dotación presupuestaria.

1. La Xunta de Galicia dotará anualmente en sus presupuestos las partidas necesarias para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente ley.

2. La creación de las unidades a que se refiere el número 2 del artículo 174 no podrá suponer incremento de gasto.

Disposición adicional quinta. Estatutos de las mujeres del rural y del sector marítimo-pesquero.

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 147.3 de la presente ley, la Administración general de la Comunidad Autónoma procederá a aprobar, en el plazo máximo de un año, a contar desde la entrada en vigor de esta ley, y en diálogo con las entidades representativas de las mujeres en el rural y en el sector marítimo-pesquero, los siguientes instrumentos:

a) El Estatuto de las mujeres del rural.

b) El Estatuto de las mujeres del sector marítimo-pesquero.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Queda derogado el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ley o lo contradigan.

Disposición final primera. Modificación de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia.

Se modifica la letra k) del número 1 del artículo 7 de la Ley 11/2021, de 14 de mayo, de recuperación de la tierra agraria de Galicia, que queda redactada como sigue:

«k) Realizar las actuaciones necesarias para garantizar los derechos de las mujeres a participar en el desarrollo rural en condiciones de igualdad con los hombres, en particular a través de medidas y actuaciones que tengan por objeto la revitalización del tejido productivo y la fijación de la población en las áreas rurales, con arreglo al artículo 30 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y desarrollando los derechos reconocidos,

en particular, a las mujeres de zonas rurales y costeras no urbanas en la legislación gallega sobre igualdad de mujeres y hombres.»

Disposición final segunda. Modificación de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico de Galicia.

Se modifica el artículo 25 bis de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico de Galicia, quedando redactado de la siguiente manera:

«Artículo 25 bis. Reglas de utilización de los criterios de adjudicación basados en la calidad social y ambiental impuestos por normativa sectorial.

En aquellos contratos en que se utilice una pluralidad de criterios de adjudicación del contrato y en que distintas normas sectoriales impongan, debido a su vinculación al objeto del contrato, la aplicación de más de un criterio de adjudicación cualitativo de tipo social y ambiental, los órganos de contratación de la Administración general de la Comunidad Autónoma y de las entidades instrumentales del sector público autonómico procederán a determinar los criterios concretos de adjudicación de sus contratos de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El órgano de contratación podrá escoger, de entre las distintas modalidades de criterios cualitativos de tipo social o ambiental impuestos por la normativa sectorial, el criterio o criterios de calidad que empleará en su contrato.

b) El órgano de contratación habrá de escoger, como mínimo, una modalidad de los criterios cualitativos de tipo social o ambiental impuestos por la normativa sectorial de aplicación.

En este caso, el criterio de adjudicación establecido se valorará, como mínimo, con el 10 por ciento de la puntuación máxima que pudiera atribuirse a las ofertas, debiéndose motivar en el expediente la atribución de un porcentaje menor, que no deberá ser inferior al 5 por ciento de la puntuación máxima.

c) En caso de optar por aplicar más de una modalidad de criterios cualitativos de tipo social o ambiental impuestos por la normativa sectorial, la valoración total de los criterios escogidos alcanzará, al menos, el 10 por ciento de la puntuación máxima que se pudiera atribuir a las ofertas.»

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

Se modifica el número 3 del artículo 80 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, quedando redactado de la siguiente forma:

«3. Las convocatorias de los procesos selectivos podrán eximir total o parcialmente al personal que participe en ellos por el sistema de promoción interna vertical de alguna de las pruebas selectivas exigidas al personal de nuevo ingreso y/o reducir parte del temario. En todo caso, las pruebas para cubrir las plazas reservadas para la promoción interna vertical respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los demás establecidos en los artículos 49 y 55 de la presente ley, pudiendo llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo haya autorizado el Consejo de la Xunta de Galicia o el órgano competente de la administración pública respectiva.

Cuando los procesos selectivos a que se refiere este artículo comprendan la valoración de méritos de las personas que participen en ellos por el sistema de promoción interna vertical, incluirán una puntuación específica relativa al ejercicio en los cinco años anteriores, a contar desde la fecha que se establezca en la convocatoria, de un permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, reducción de jornada o excedencia para el cuidado de familiares.

La puntuación asignada será proporcional al tiempo de duración del permiso, reducción o excedencia disfrutado en cada caso.»

Disposición final cuarta. Habilitación para el desarrollo normativo.

Se faculta a la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para que dicte cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para desarrollar la presente ley.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Diario Oficial de Galicia».

Santiago de Compostela, 30 de noviembre de 2023.–El Presidente, Alfonso Rueda Valenzuela.