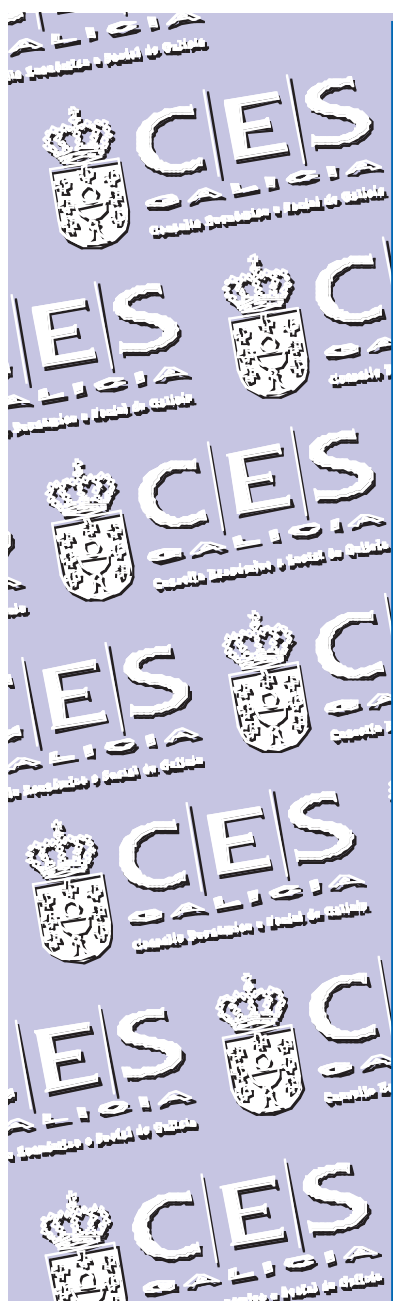


sobre o anteproxecto de

LEI GALEGA PARA A
IGUALDADE
DE MULLERES E HOMES



Edita: Consello Económico e Social de Galicia

Este dictame pode consultarse tamén no sitio web do Consello:

www.ces-galicia.org

1.- ANTECEDENTES

1.- Con data 28 de novembro de 2002, tivo entrada no Consello Económico e Social de Galicia oficio do presidente da Xunta de Galicia, sometendo á consideración do CES o borrador do anteproxecto da Lei galega para a igualdade do home e da muller, co obxecto de que este organismo emita o correspondente informe de natureza preceptiva que defina a posición dos axentes sociais e económicos representados no Consello.

2.- O texto do borrador foi remitido ós membros da Comisión sectorial nº 2: *Sector público e benestar social*, competente para emiti-lo dictame por razón de materia. Así mesmo, tal como establece o Regulamento de Réxime Interno do CES, deuse conta á Comisión Permanente da entrada da petición de dictame sobre o Anteproxecto de Lei e do comezo dos traballos.

3.- Con data 29 de novembro de 2002, o seu presidente convoca á Comisión Sectorial nº2, para o 4 de decembro, co fin de programa-las sesións e revisa-la documentación para a elaboración do dictame.

4.- Tralo estudio do texto remitido pola Presidencia da Xunta de Galicia ó longo de varias sesións de traballo, a Comisión Sectorial nº 2, na súa sesión 19/02, de data 20 de decembro, aprobou por unanimidade a proposta de Dictame e remitiuna ó presidente do Consello para a súa tramitación.

5.- En data 23 de decembro de 2002, o presidente do Consello convoca á Comisión Permanente do mesmo, que, reunida na súa sesión 1/03, de 7 de xaneiro, acorda convoca-lo Pleno do Consello para a aprobación do Dictame.

6.- O Pleno do CES, na súa sesión 1/03, do 16 de xaneiro, acorda aprobar por unanimidade o seguinte:

Dictame sobre o *Anteproxecto da Lei galega para a igualdade do home e da muller*.

2.- ESTRUCTURA E CONTIDO

O Anteproxecto da Lei galega para a Igualdade de mulleres e homes estrutúrase en tres Títulos, dezaseis Capítulos, cincuenta artigos, sete Disposicións adicionais, unha Disposición derogatoria e dúas Disposicións finais.

No Título Preliminar do Anteproxecto de Lei expóñense os obxectivos e definicións, sendo o obxectivo fundamental da mesma a eliminación absoluta das discriminacións directas e indirectas.

No Título Primeiro regúlase a actuación administrativa da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, buscando, ó mesmo tempo, dar cobertura legal a actuacións en vigor e amplía-las posibilidades de actuación, con respecto a aspectos nos que se estime necesario actuar.

No Título Segundo regúlanse os aspectos da tutela antidiscriminatoria no emprego público galego coa intención da asunción exemplar, pola Xunta de Galicia, do seu compromiso co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes con relación á totalidade do persoal ó seu servizo. Para isto resulta necesario un instrumento lexislativo que garanta a uniforme aplicación das melloras concedidas ás distintas clases de persoal.

3.- OBSERVACIÓNS XERAIS

1.- O CES valora positivamente a elaboración dunha Lei Galega para a Igualdade de Mulleres e Homes que nos leve a un marco de plena igualdade, posto que, tal e como figura recollido na exposición de motivos do Anteproxecto, o CES comparte a idea de que é necesario garantir a vinculación da totalidade dos poderes públicos galegos na aplicación de todas as competencias das que dispoñen para que seguindo o principio da transversalidade en clave de xénero sexan o instrumento imprescindible de cara a atinxir a eliminación de toda sorte de discriminacións directas e indirectas.

Nembargantes, o CES considera que o Anteproxecto presentado é pouco máis que unha declaración de intencións, toda vez que mostra en moitas ocasións unha falta notoria de medidas concretas, confórmase coa mera exposición dunha boa vontade e renuncia explicitamente a implantar políticas de igualdade específicas, con base nun estudio fundamentado de necesidades e a indispensable preparación dun cadro de financiamento e de recursos dispoñibles necesarios. Bótase en falta a extensión do compromiso de actuación da Xunta de Galicia nesta materia ás empresas que contraten con ela.

2.- O CES entende que o Anteproxecto de Lei galega para a Igualdade de homes e mulleres, presentado a dictame, ten unha exposición de motivos manifestamente breve e insuficiente con respecto á referencia á normativa constitucional e ás Directivas da Unión Europea, en relación ós dereitos que o Anteproxecto pretende amparar.

O CES considera que falta unha análise da realidade galega na mencionada exposición de motivos, e uns obxectivos claros e concretos. Estas deficiencias agrávanse pola inexistencia de referencias temporais á elaboración das posibles normas de rango inferior que desenvolvan a Lei exposta.

3.- Dende o punto de vista da redacción da Lei, o CES entende que abundan as afirmacións sobre a igualdade entre mulleres e homes, o que provoca certa confusión, ou cando menos, unha falta de constancia da discriminación sufrida polas mulleres, xa que a lei non ten como base real a discriminación dos homes senón das mulleres.

4.- OBSERVACIÓNS PARTICULARES

1.- O **artigo 3** do Anteproxecto de Lei sometido a dictame refírese á protección da maternidade.

O CES entende que debería ampliarse a citada protección á reprodución e embarazo.

O CES considera necesario suprimir do citado artigo a expresión “(...), *entendida como mecanismo de consecución da igualdade de oportunidades,(...)*”.

2.- O **artigo 5** do Anteproxecto de Lei expón como obxectivo a adopción por parte da Comunidade Autónoma das medidas apropiadas para modifica-los patróns socioculturais de conducta de mulleres e homes.

O CES considera que se debería de substituí-la expresión: “(...) *a comprensión da maternidade (...)*” por: “**responsabilidades familiares**”.

O CES entende que se debería eliminar do artigo 5 a expresión: “*Adoptaranse idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ó coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesitan a asistencia doutras persoas, mulleres e homes.*”

3.- O **artigo 6** do Anteproxecto de Lei galega para a Igualdade de mulleres e homes expón o principio de transversalidade.

O CES entende que:

- No **apartado 1** onde di: “(...), *os sindicatos dos grupos traballadores, (...)*”, debería dicir: “**(...) os axentes sociais, (...)**”; e onde di: “(...), *ás asociacións e ós grupos de mulleres.*”, debería dicir: “**(...) ás organizacións de mulleres.**”

- No **apartado 2** onde di: “(...), *na política económica, (...)*”, debería dicir: “**(...) no mercado laboral (...)**”.

- No **apartado 3** onde di: "*A conciliación do traballo (...)*", debería dicir: "*A conciliación do emprego (...)*", e onde di "*(...) individualización dos dereitos (...)*", debería dicir: "*(...) subxetivización dos dereitos (...)*".

- No **apartado 5** do artigo 6, o CES entende que se debería modifica-la redacción do mesmo, suxerindo a seguinte redacción: "*A garantía dos dereitos das mulleres e dos homes no eido laboral e, en xeral, na sociedade*".

- O CES considera que se debería de engadir un **apartado 6** redactado do seguinte modo: "*A adopción de accións tendentes á erradicación de toda-las formas de violencia de xénero –violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual–*".

4.- O artigo 9 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame expón as especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación das medidas conducentes a proporcionar unha educación para a igualdade.

O CES considera que se debería suprimir, no **apartado 3** do citado artigo, a expresión: "*(...), inclusive as cargas parenterais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.*"

O CES entende que se debería de posibilita-la reciclaxe profesional das mulleres que deixaron de traballar por coidado de persoas dependentes, así como ofrecer un compromiso de inserción laboral.

Finalmente, deberían establecerse programas integrais de formación profesional para fomenta-lo emprego e a conciliación en sectores nos que as mulleres están subrepresentadas, por outra banda o CES considera necesario e fundamental a coeducación para a eliminación da discriminación.

5.- O artigo 12 expón a obriga da Xunta de Galicia de fomentar a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e homes na sociedade.

O CES entende que onde di: "*(...) dos medios de comunicación da súa titularidade (...)*", debería dicir: "*(...) dos medios de comunicación de titularidade pública (...)*".

No **apartado 2**, o CES entende que se debería de substituír a expresión: "*A adopción, mediante autorregulación, (...)*" pola de "*a adopción dunha regulación (...)*".

No **apartado 3** debería substituí-la expresión: "*(...), especialmente no ámbito da publicidade.*", pola de: "*(...) en tódolos ámbitos*".

No **apartado 5** do artigo 12 o CES considera necesario substituír: "*(...) as asociacións e os grupos de mulleres (...)*" por: "*(...) as organizacións de mulleres (...)*".

6.- O artigo 13 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame establece un premio de carácter anual ós medios de comunicación, onde se transmita unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade.

O CES considera que se debería de eliminar este artigo.

7.- O artigo 15 do Anteproxecto de Lei determina a ampliación nun 10% do tempo gratuíto de propaganda electoral nos medios de comunicación de titularidade pública concedido ás candidaturas ó Parlamento galego, se o destinan á explicación do seu programa sobre cuestións de xénero.

O CES considera que se debería de elimina-lo citado artigo.

8.- O capítulo IV do Título I dedícase á violencia contra as mulleres.

O CES considera que a Administración Autonómica debería en primeiro lugar realizar un estudo sobre os motivos da violencia de xénero para poder tomar medidas para a súa erradicación, e, por outra banda, promover programas de inserción sociolaboral individualizados para mulleres vítimas de malos tratos que posibiliten a incorporación efectiva das mesmas ó mercado laboral, dentro destes programas debería incluírse como elemento primordial a dotación de vivendas para mulleres que sofren malos tratos.

9.- O artigo 18 do Anteproxecto de Lei analiza medidas de erradicación da violencia contra as mulleres.

O CES entende que no **apartado 2** do citado artigo, debería de incorporarse os servizos de mediación familiar, na área de intervención, atendendo ás mulleres vítimas da violencia; e debería incluírse un apartado 4 que cree a área de análise e seguemento da integración sociolaboral das vítimas de violencia.

10.- O artigo 19 do Anteproxecto da Lei galega de Igualdade do home e da muller, expón a facultade da Xunta de Galicia para presentarse nos xuízos penais por violencia de xénero.

O CES entende que o citado artigo 19 debería ter a seguinte redacción: “*A Xunta de Galicia poderá acorda-la súa presenza nos xuízos penais por violencia contra as mulleres, e **deberá persoarse** nos casos de morte e lesións graves*”.

11.- O capítulo V do Título I expón o Plan de apoio integral á familia.

O CES entende que ademais de manter a política de "custo cero", debería establecer unha liña de axudas que supoña, por un lado, a cobertura de cotizacións á Seguridade Social e o desemprego e, por outro lado, unha prestación do 75% do SMI durante o período de excedencia para o coidado dos fillos e fillas e persoas dependentes. No caso do coidado dos fillos e fillas a prestación poderíase iniciar a continuación da baixa por este motivo.

O CES considera que deberían de igualarse os tempos dos permisos de maternidade/paternidade cos de adopción.

O CES entende que o dereito dos traballadores e traballadoras a goza-lo período de vacacións nun momento distinto ó permiso de maternidade/paternidade cando ámbolos dous coincidan no tempo, sen que en ningún caso poida entenderse que o período de vacacións poida quedar incluído durante o disfrute do período de baixa.

No que respecta á ordenación do tempo de traballo, o CES considera necesario harmoniza-los horarios laborais, escolares e de garderías, de maneira que sexan ó máximo compatibles; amplía-los horarios da rede pública de garderías;

establecer incentivos ás empresas que inclúan nos seus convenios colectivos acordos sobre a flexibilidade dos horarios en función das necesidades familiares, en especial, aproximando ó horario laboral co horario educativo; e establece-la apertura das escolas fora do horario escolar, con actividades extraescolares preferentemente gratuítas, dirixidas ós nenos, impartidas por profesionais no desemprego, exclusivamente dirixidas a nenos con pais que traballen nese horario.

12.- O artigo 20 do Anteproxecto de Lei analiza as medidas incluídas no Plan de apoio integral ás familias.

O CES considera que onde di "*(...) familias e de facilita-la incorporación laboral da mulleres, (..)*", debería dicir: "*(...) familias e de facilita-la incorporación e a permanencia de mulleres no mercado laboral, (...)*".

O CES entende que no **apartado 1** do artigo 20 debería suprimirse a expresión "subvencionando".

O CES considera que se debería de varia-la redacción do **apartado 2** do citado artigo, de xeito que os servicios complementarios sexan atendidos pola administración competente e non polas ANPAS.

No **apartado 6** do citado artigo, o CES considera que se deberían de incorporar-las axudas directas en contías máis importantes.

No **apartado 7** do artigo 20, o CES considera importante incluír a vivenda, tanto urbana como rural, as axudas escolares, o apoio externo, así como a incentivación da flexibilidade laboral.

O CES considera que se deberían de establecer unhas liñas de axudas directas tendentes á equiparación coas existentes nos países do norte de Europa, e en xeral que se deberían de amplia-las medidas de apoio integral á familia.

O CES entende que debería engadirse un apartado 8 onde se considere a medida de proporcionar acompañamento no transporte escolar ós menores de 6 anos.

13.- O artigo 21 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame, especifica os tipos de medidas específicas que deberá conte-lo Plan de apoio integral á familia.

O CES considera que se debería varia-la redacción do citado artigo, quedando redactado como segue: *"O Plan de apoio integral á familia conterá medidas específicas de integración sociolaboral de familias monoparentais..."*

14.- O artigo 22 do Anteproxecto de Lei dispón as medidas dentro dos Plans de apoio ó empresariado feminino.

CES considera que se deberían de introducir medidas específicas para as traballadoras autónomas.

O CES entende que as subvencións directas ó empresariado feminino, non deberían centrarse exclusivamente en cooperativas, sendo recomendable amplialas a todo tipo de forma xurídica de empresa constituída por mulleres.

15.- O Capítulo VII do Título I expón a igualdade laboral entre homes e mulleres.

O CES entende que debería establecerse o fomento da contratación de mulleres desempregadas para cubrir postos de traballo por permisos de maternidade/paternidade.

O CES considera que deberían introducirse incentivos ó emprego de mulleres maiores de 45 anos sen emprego anterior, así como de mulleres que deixaron o seu traballo por coidado de fillos ou persoas dependentes.

Debería, por outra banda, incentivarse o establecemento de plans de igualdade no ámbito salarial, de acceso e de promoción laboral, e establecerse instrumentos adecuados ó servizo da inspección de traballo, para velar polo cumprimento do principio de igualdade retributiva entre homes e mulleres por traballos de igual valor, así como, outros instrumentos para garantir este principio.

Finalmente, o CES entende necesario fomenta-la participación das mulleres en mesas de negociación de convenios colectivos, co fin de garanti-los dereitos da muller no ámbito laboral.

16.- O artigo 23 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame expón as medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais.

O CES considera que se debería de retirar a última frase do citado artigo onde se di: *"Cada ano elixirase a empresa cos plans de igualdade de maior cualificación e entregaráselle unha certificación oficial para o seu uso empresarial"*.

17.- No Capítulo IX do Título I propóñense unha serie de propostas de cara a eliminar a discriminación contra as mulleres nas zona rural.

O CES considera positivas, malia que bastante imprecisas e insuficientes, as devanditas medidas. En ningún momento se alude á carencia de servizos e de infraestruturas, ás dificultades laborais e sociais específicas do medio rural con propostas concretas, por este motivo as propostas de fomento de participación, información ou capacitación profesional parecen claramente insuficientes.

Con respecto á garantía de *"fomento público de autoaxuda agraria"*, exposta no artigo 28, o CES considera que se debería de clarificarlo alcance e contido da proposta.

O CES entende necesario introducir unha aposta decidida pola consecución de melloras nas carencias sanitarias, servizos educativos, medios de transporte, a atención de nenos, persoas maiores, infraestruturas en xeral, e en particular medidas concretas para fomentar a igualdade de oportunidades das mulleres labregas, ás que no anteproxecto só se fai unha referencia mínima con respecto a unha positiva pero imprecisa proposta de fomentar *"a titularidade e cotitularidade nas explotacións agrarias"*.

En relación á cotitularidade, o CES manifesta a necesidade de fomento, con axudas directas e positivas, de fórmulas xurídicas que impliquen a figura da cotitularidade nas explotacións agrarias nas que, ó lado do titular masculino, traballe a muller; de xeito que, se por diversas circunstancias estes decidiran continuar a súa vida por separado ou se producise o falecemento do titular masculino, a muller tivese recoñecida a súa participación paritaria nos dereitos, cotas, animais..., en definitiva en todos os bens que posúe a explotación.

En relación á titularidade de explotación, o CES considera que cómpre eliminar todas as trabas legais e normativas (Lei 19/1995) que actualmente impiden que as mulleres sexan titulares de explotacións de nova constitución ou herdadas dos seus proxenitores se o seu cónxuxe xa é titular de outra explotación.

En relación ó banco de terras, o CES considera necesario ter en conta que son moitas as mulleres que casan e van traballar á explotación da familia dos seu cónxuxe; resultando relativamente frecuente que, por mor do falecemento do marido ou por teren proxectos de vida separados, moitas delas non teñan a oportunidade de seguir desenvolver a súa actividade laboral por falta de terras propias, quedando nunha situación de absoluta marxinalidade económica. A elaboración dun banco de terras eliminará este obstáculo e pode ter outras moitas consecuencias positivas, como favorecer o acceso dos mozos e mozas a terras nas que poder desenvolver unha actividade agraria.

En relación á Seguridade Social Agraria, o CES entende que se debería propoñer o cambio do Artigo 2º do Decreto 3.772/72 de 23 de decembro, polo que se aprobou o Réxime Especial Agrario, que dificulta o acceso das mulleres á Seguridade Social. Resulta fundamental o mantemento dunha Seguridade Social Agraria alcanzable como instrumento imprescindible para o fundamental dereito a dispor dunha cobertura sanitaria propia, a percibir unha renda por xubilación, á dignificación, en definitiva, das condicións de vida das mulleres do agro; equiparando as prestacións e coberturas coas de outros sectores.

18.- O artigo 32 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame, dentro do ámbito do acceso ó emprego público galego, expón que se procurará a paridade entre homes e mulleres nos tribunais de probas selectivas de acceso ó citado emprego.

O CES considera que se debería de eliminar do citado artigo a seguinte expresión: *"(...) e, de non poderse conseguir pola ausencia e mulleres cos requisitos esixidos na normativa aplicable para formar parte deses tribunais, procurárase a maior participación feminina posible."*

19.- O artigo 33 do Anteproxecto de Lei expón unha das medidas tendentes a conseguirla paridade dentro emprego público da Comunidade Autónoma Galega.

O CES entende que se debería de eliminar do citado artigo o termo: "*substantialmente*".

20.- O artigo 34 do Anteproxecto de Lei afecta á valoración de méritos nas probas de promoción interna.

O CES propón a eliminación do artigo 34.

21.- O artigo 35 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame determina que a Administración Pública Galega garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais no ámbito do emprego público.

O CES propón a modificación da redacción do citado artigo, quedando redactado como segue: "*A Administración Pública Galega garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais entre mulleres e homes no ámbito do emprego público para satisfacer-lo principio de igual retribución por traballo de igual valor.*"

22.- O artigo 36 do Anteproxecto de Lei galega para a Igualdade de homes e mulleres expón o caso no que o esforzo físico é un elemento xustificador dunha partida retributiva.

O CES non comparte a valoración de postos con esforzo físico, e entende que esta valoración deberá aparecer nas valoracións de Riscos laborais e as súas correccións.

23.- O artigo 39 do Anteproxecto sometido a dictame, determina o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes ó servizo da Administración Pública Galega.

O CES considera que este dereito debería de estenderse tamén ás mulleres con fillos ou fillas menores ou con maiores dependentes.

24.- O artigo 40 do Anteproxecto de Lei reconece o dereito do persoal ó servizo da Administración Pública Galega, con fillos e fillas menores de seis anos ou

con familiares dependentes, á flexibilización da súa xornada de traballo.

O CES considera que a facilidade que se expón neste artigo para flexibilizarlo horario queda a expensas das necesidades do servicio e a un regulamento posterior.

25.- O artigo 42 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame establece un permiso retribuído a favor dos proxenitores varóns empregados na Administración Pública Galega.

O CES non comparte a exclusión deste permiso dos proxenitores que non estivesen casados ou das que non convivisen de xeito estable en análoga relación de afectividade.

26.- No Capítulo IV do Título II expóñense as medidas de prevención e sanción do acoso sexual.

O CES considera que se debería de defini-la figura do acoso e tipifica-la sanción, moi grave no caso de acoso sexual.

O CES entende que se debería de establecer un procedemento de actuación favorable á persoa acosada, procedemento que non debe quedar á marxe do habitual para faltas graves ou moi graves.

27.- O artigo 45 expón a tramitación do procedemento informal de solución dos casos de acoso sexual.

O CES entende que debería introducirse no artigo o deber en todo caso por parte da dirección do centro de levar a cabo as propostas.

28.- O artigo 46 do Anteproxecto de Lei sometido a dictame establece que, en todo caso, no ámbito do acoso sexual, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio, incoarase un procedemento disciplinario contra a persoa denunciada.

O CES considera fundamental que a utilización dun procedemento informal de solución non supoña en ningún caso unha forma de evita-lo uso do procedemento normal de incoación do procedemento disciplinario.

29.- No **artigo 49** do Anteproxecto de Lei comprométese á Administración Pública Galega á erradicación do acoso moral por razón de xénero.

O CES entende que se debería de incluír o mesmo procedemento informal para o caso do acoso moral.

30.- A **Disposición Adicional sexta** expón a posibilidade de mellora das condicións de prevención e de sanción do acoso sexual a través da negociación colectiva.

O CES considera que se debería substituíla expresión: “(...) *Podera-se mellora-la(...)*” pola de: “(...) *mellorara-se (...)*”.

Santiago de Compostela, 16 de xaneiro de 2003

Vº. e P.

O PRESIDENTE

O SECRETARIO XERAL

Asdo: Luis Suárez-Llanos Gómez

Asdo: Carlos Monclús Diez de Ulzurrun

ANEXO

**ANTEPROXECTO DE LEI GALEGA
PARA A IGUALDADE DE MULLERES E HOMES****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

A igualdade de dereitos entre mulleres e homes é unha necesidade esencial nunha sociedade democrática moderna que, dende tódolos niveis normativos, se tenta conseguir a través de diversas medidas plasmadas nos tratados internacionais, na normativa comunitaria e, no ámbito interno, na nosa Constitución e no Dereito do Estado. Tamén a Comunidade Autónoma de Galicia, no seu eido de competencias, comprometeuse, en desenvolvemento das obrigas impostas no artigo 4 da Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía para Galicia, na defensa da igualdade. Froito deste compromiso xurdiu a Lei 3/1991, do 14 de xaneiro, de creación do Servicio Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e, no exercicio das súas funcións, a elaboración de ata tres plans de igualdade de oportunidades das mulleres galegas, e na actualidade estase a prepara-lo cuarto.

Sen embargo, aínda recoñecendo os importantes logros conseguidos, a situación de desigualdade entre mulleres e homes é un feito notorio e indiscutible na nosa sociedade. Isto manifesta a necesidade de afondar no compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia na defensa da igualdade e contra a discriminación. Con esta finalidade, faise necesario amplia-lo marco legal das políticas autonómicas de igualdade entre mulleres e homes, tanto no relativo ós principios de actuación, como nas actuacións concretas.

No que atinxe ós principios de actuación, é necesaria unha lei para garanti-la vinculación da totalidade dos poderes públicos galegos no cumprimento da transversalidade como instrumento imprescindible para o exercicio da totalidade das competencias autonómicas nunha clave de xénero, buscando conseguir, en suma, a eliminación de tódalas discriminacións directas e indirectas e dos prexuízos, causantes das ditas discriminacións.

No relativo ás actuacións concretas, a lei, en dous títulos, establece diversas medidas de defensa da igualdade entre mulleres e homes.

No primeiro, régúlase a actuación administrativa da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade buscando, ó mesmo tempo, dar cobertura legal a actuacións en vigor e amplia-las posibilidades de actuación, con respecto a aspectos nos que se estime necesario actuar; aínda que, en aplicación da transversalidade, non é un elenco exhaustivo, resultando factible que no futuro se incida noutros aspectos distintos, se así se considerase necesario.

No segundo, régúlanse os aspectos da tutela antidiscriminatoria no emprego público galego coa intención da asunción exemplar, pola Xunta de Galicia, do seu compromiso co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes con relación á totalidade do persoal ó seu servizo. Para isto resulta necesario un instrumento lexislativo que garanta, precisamente, a uniforme aplicación das melloras concedidas ás distintas clases de persoal.

A aparente fragmentación das actuacións concretas non pode ocultar, en todo caso, a necesidade dun entendemento harmónico de tódalas actuacións, de xeito que, ó actuar en cada aspecto, estanse mellorando simultaneamente os demais aspectos da situación das mulleres e búscase conseguilo pleno desenvolvemento dos seres humanos, a través da participación en igualdade de ambos sexos en tódolos ámbitos de desenvolvemento das persoas.

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMEIRO **Obxectivos e definicións**

Artigo 1.

A Comunidade Autónoma de Galicia reforza, a través desta Lei, o seu compromiso na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade, atribuíndolle a maior efectividade posible, no seu eido de competencias, o principio constitucional de igualdade de oportunidades entre as persoas de ambos sexos, de conformidade coas obrigacións impostas ós poderes públicos de Galicia no artigo 4 da Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía para Galicia.

Artigo 2.

Buscarase a eliminación absoluta das discriminacións directas e indirectas. Para os efectos desta Lei, existirá discriminación indirecta cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra, afecte a unha proporción substancialmente maior de membros dun mesmo sexo, salvo que a dita disposición, criterio ou práctica resulte adecuada e necesaria e se poida xustificar con criterios obxectivos que non estean relacionados co sexo.

Artigo 3.

A protección da maternidade, entendida como mecanismo de consecución da igualdade de oportunidades, orientarase cara á socialización das cargas derivadas do embarazo, o parto, a adopción e a lactancia, evitando, na medida do posible, a imposición exclusiva ó empresariado do sector privado das cargas derivadas do embarazo, parto, adopción ou lactancia, e/ou cargas parentais, sen prexuízo das obrigacións empresariais voluntariamente asumidas no ámbito da negociación colectiva ou a través do contrato individual de traballo.

Artigo 4.

Co efecto de promociona-la igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais de carácter temporal encamiñadas a accelera-la igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas, e, debido ó seu carácter temporal, cesarán ó lograrse os obxectivos de igualdade de oportunidades.

Artigo 5.

A Comunidade Autónoma de Galicia adoptará as medidas apropiadas para modifica-los patróns socioculturais de conducta de mulleres e de homes, con miras a acada-la eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes. Fomentarase a comprensión da maternidade como unha función social, evitándose os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentándose outros efectos positivos. Adoptaranse idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ó coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes.

CAPÍTULO SEGUNDO.

O principio de transversalidade

Artigo 6.

Coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Comunidade Autónoma de Galicia integrará a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, execución e seguimento de tódalas políticas e de tódalas accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía para Galicia. Para os efectos de cumprir ese principio, a Xunta de Galicia establece como criterios xerais da súa actuación:

1º. O fomento da colaboración entre os diversos suxeitos implicados na igualdade de oportunidades, trátase de suxeitos públicos de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial ou local, ou trátase de suxeitos privados, como os partidos políticos, os sindicatos de traballadores, as asociacións de empresariado ou os colexios profesionais, e, especialmente, a colaboración fomentárase con relación ás asociacións e ós grupos de mulleres.

A colaboración tamén se fomentará no eido das relacións entre os diversos organismos administrativos integrados na Xunta de Galicia.

2º. A integración da igualdade de oportunidades na política económica, laboral e social, buscando, en particular, a supresión das diferenzas salariais por razón de sexo e en xeral o fomento do emprego feminino por conta propia ou allea.

3º. A conciliación do traballo e da vida familiar das mulleres e dos homes e o fomento da individualización dos dereitos de conciliación.

4º. O fomento dunha participación equilibrada das mulleres e dos homes na toma de decisións e a elaboración de estratexias para o empoderamento das mulleres.

5º. A garantía da dignidade das mulleres e dos homes no eido laboral e, en xeral, na sociedade, con especial incidencia na adopción de accións tendentes á erradicación de tódalas formas de violencia de xénero -violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual-.

6º. A garantía do exercicio dos dereitos das mulleres a través, entre outras medidas, da difusión de información sobre a igualdade de oportunidades e da colaboración cos órganos xudiciais cando proceda segundo a lexislación.

Artigo 7.

Os proxectos de lei presentados no Parlamento galego pola Xunta de Galicia, con repercusión en cuestións de xénero, irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo Servicio Galego de Igualdade. Se a Xunta de Galicia non o acompañase ou se se tratasen dunha proposición de lei presentada no Parlamento galego, este poderá requirir, antes da discusión parlamentaria, a súa emisión ó Servicio Galego de Igualdade.

Artigo 8.

Os decretos con repercusión en cuestións de xénero elaborados pola Xunta de Galicia tamén esixirán, antes da súa aprobación, a emisión dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo Servicio Galego de Igualdade.

Dito informe non será vinculante, pero si será preceptivo.

TÍTULO PRIMEIRO

A ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA DA COMUNIDADE AUTÓNOMA GALEGA

CAPÍTULO PRIMEIRO

A educación para a igualdade entre mulleres e homes

Artigo 9.

A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a lles proporcionar, tanto ás mulleres como ós homes, unha educación para a igualdade e, para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo, adaptaráse ás seguintes especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación:

1º. A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos sexos como obxectivo de especial atención no currículo regulador da práctica docente, no cal non se admitirán contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

2º. O enriquecemento do contido curricular coas contribucións ó coñecemento humano realizadas polas mulleres no pasado e no presente.

3º. A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando alcancen a madurez, atende-las súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parenterais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.

4º. O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopan infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopan infrarrepresentados os homes, buscando evita-las decisións profesionais derivadas de prexuizos.

Artigo 10.

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

Artigo 11.

A Xunta de Galicia fomentará, sen vulnera-lo réxime de autonomía universitaria, a docencia, o estudo e a investigación das cuestións de xénero no ámbito da educación superior e para estes efectos:

(1) promoverase a creación de cátedras sobre cuestións de xénero nas facultades, escolas técnicas superiores e escolas universitarias; e

(2) potenciarase a realización de proxectos de estudo e investigación sobre cuestións de xénero e/ou de proxectos de estudo e investigación onde se integre unha perspectiva de xénero.

CAPÍTULO SEGUNDO

Igualdade de oportunidades e medios de comunicación

Artigo 12.

A Xunta de Galicia, a través dos medios de comunicación da súa titularidade e a través daqueles nos que participe ou ós que subvencione, fomentará, sen vulnera-la liberdade de expresión e información, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade, e, para estes efectos, fomentárase:

- (1) a participación equilibrada entre mulleres e homes nos órganos de representación, de xestión e de consulta dos medios de información;
- (2) a adopción, mediante a autorregulación, de códigos de boas prácticas tendentes a transmitir-lo contido dos valores constitucionais sobre a igualdade entre mulleres e homes;
- (3) a utilización non sexista da linguaxe e/ou das imaxes, especialmente no ámbito da publicidade;
- (4) o establecemento e o mantemento de programas realizados por e para mulleres, onde se canalicen os seus intereses de xeito apropiado; e
- (5) a institucionalización de contactos entre as asociacións e os grupos de mulleres e os medios de comunicación, coa finalidade de identifica-los intereses reais das mulleres no ámbito da comunicación.

Artigo 13.

Establécese un premio de carácter anual que teña en conta as catro categorías de programas televisivos, programas radiofónicos, campañas publicitarias e reportaxes periodísticos, canalizados a través de medios de comunicación, públicos e privados, con difusión na Comunidade Autónoma de Galicia, onde se transmita unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade.

Artigo 14.

A Xunta de Galicia promoverá o acceso de mulleres e de homes ás novas tecnoloxías, en condicións de igualdade de oportunidades, e a transmisión, a través dos contidos desas novas tecnoloxías, dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade.

Artigo 15.

A Xunta de Galicia fomentará o debate electoral sobre as cuestións de xénero, a través do incremento nun dez por cento do tempo gratuíto de propaganda electoral nos medios de comunicación de titularidade pública concedido ás candidaturas ó Parlamento galego, se o destinan á explicación do seu programa sobre esas cuestións.

CAPÍTULO TERCEIRO

A erradicación do uso sexista da linguaxe

Artigo 16.

A Xunta de Galicia erradicará, en tódalas formas de expresión oral ou escrita, o uso sexista da linguaxe, tanto fronte á cidadanía como nas comunicacións internas. Para estes efectos, informarase e formarase ó persoal ó servizo das Administracións públicas galegas.

Tamén procurará a erradicación do uso sexista da linguaxe na vida social e, para estes efectos, realizaranse campañas de sensibilización e divulgación pública.

Artigo 17.

O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario respecto do masculino.

CAPÍTULO CARTO

A violencia contra as mulleres

Artigo 18.

A Xunta de Galicia comprométese na erradicación da violencia contra as mulleres e, para estes efectos, incidirase especialmente nas áreas de prevención, intervención e integración, e adoptará, entre outras, as seguintes medidas:

1º. Na área da prevención, promovendo a investigación das causas da violencia contra as mulleres; realizando campañas periódicas de sensibilización dirixidas á opinión pública xeral ou a determinados colectivos, en particular á mocidade; potenciando a formación dos profesionais implicados; e deseñando protocolos de actuación dirixidos a estes profesionais e coa súa intervención.

2º. Na área da intervención, atendendo ás mulleres vítimas da violencia, incluíndo atención psicolóxica e asesoramento xurídico gratuíto; garantíndolles asistencia letrada en xuízos penais; e facilitándolles protección policial específica e efectiva directamente a través da policía autonómica ou en colaboración con outros corpos e forzas de seguridade.

3º. Na área da integración, buscarase a integración sociolaboral das vítimas e a reeducación dos agresores, establecéndose, en todo caso, un dereito de acceso preferente ás vivendas de promoción pública das vítimas que, por razóns de seguridade, deberon abandonar o domicilio conxugal.

Artigo 19.

A Xunta de Galicia poderá acorda-la súa presenza nos xuízos penais por violencia contra as mulleres, en especial nos casos de morte ou lesións graves.

CAPÍTULO QUINTO

O plan de apoio integral á familia

Artigo 20.

Coa finalidade de mellora-lo benestar das familias e de facilita-la incorporación laboral das mulleres, a Xunta de Galicia asume unha política de socialización das cargas parenterais e familiares, instrumentada a través dun plan de apoio integral á familia, o que incluírá, entre outras medidas:

(1) a ampliación da rede pública de garderías, subvencionando o acceso dos/das fillos/as de familias con escasos recursos económicos;

(2) a posibilidade de atender nos colexios públicos os/as menores de 12 anos en horarios máis extensos respecto dos lectivos en colaboración cos Concellos e as Asociacións de Nais e Pais do Alumnado;

(3) a implantación de servizos de comedor nas garderías e nos colexios públicos en colaboración cos Concellos e as Asociacións de Nais e Pais do Alumnado;

(4) a creación de garderías e de escolas infantís dentro ou cerca de parques empresariais;

(5) o fomento de medidas de apoio a familias con persoas dependentes, con especial atención á terceira idade, mediante centros adecuados á satisfacción das diferentes necesidades e/ou asistencia domiciliaria;

(6) deducións fiscais polo nacemento ou adopción de fillos no imposto da renda; e

(7) manter un sistema substitutivo de subvención directa a favor das persoas exentas de tributar polo imposto da renda.

Artigo 21.

O plan de apoio integral á familia conterá medidas específicas de apoio ás familias monoparentais nas área da saúde, atención psicolóxica, formación profesional, educación dos fillos e acceso á vivenda.

CAPÍTULO SEXTO

O plan de apoio ó empresariado feminino

Artigo 22.

A Xunta de Galicia fomentará a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito das relacións económicas e, para estes efectos, elaborárase un plan de apoio ó empresariado feminino, especialmente nos sectores económicos onde as empresarias estean infrarrepresentadas. Este establecerá, polo menos, as seguintes medidas:

- (1) cursos de formación para mulleres emprendedoras;
- (2) subvencións directas a cooperativas de mulleres; e
- (3) facilidades crediticias, instrumentadas a través de convenios de colaboración con entidades financeiras.

CAPÍTULO SÉPTIMO

A igualdade laboral entre mulleres e homes

Artigo 23.

A Xunta de Galicia fomentará a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais mediante a adopción, entre outras, das seguintes medidas:

- 1º. Un plan de emprego para as mulleres cos seguintes obxectivos prioritarios:
- (1) a incorporación das mulleres ós sectores onde estean infrarrepresentadas;
 - (2) a incorporación das mulleres ó mercado laboral cando non traballasen antes fóra do fogar, ou cando deixaron de traballar fóra do fogar para atender cargas parenterais ou familiares;
 - (3) a formación das mulleres en novas tecnoloxías;
 - (4) a formación das mulleres ocupadas para a súa promoción profesional; e
 - (5) a inserción laboral de mulleres vítimas de malos tratos.

O plan de emprego densenvolverase a través de medidas de formación, orientación profesional, fomento do emprego e, en xeral, medidas tendentes á mellora da empregabilidade.

2º. Un programa de apoio ás empresas para que establezan plans de igualdade entre as mulleres e os homes que incluíra subvencións directas para elaborar e implanta-los plans de igualdade e o recoñecemento público das empresas que promovan a igualdade no acceso e na promoción das mulleres.

Para estes efectos se valorará a implantación na empresa das seguintes medidas:

- (1) as medidas de acción positiva no acceso ó emprego e na promoción interna;
- (2) as medidas de inserción de mulleres en sectores nos que estean infrarepresentadas;
- (3) as garantías da igualdade de retribución;
- (4) os dereitos de conciliación dos/as traballadores/as;
- (5) as medidas de prevención e de sanción do acoso sexual; e
- (6) as medidas de erradicación do acoso moral por razón de xénero.

Cada ano elixirase a empresa cos plans de igualdade de maior cualificación e entregaráselle unha certificación oficial para o seu uso empresarial.

Artigo 24.

De conformidade co disposto no apartado 5 do artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, a Xunta de Galicia se estimase, a través do organismo encargado do rexistro de convenios colectivos, a conculcación nalgún do principio constitucional de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, dirixirase de oficio, en calquera momento, ó Xulgado do Social ou á Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, segundo quen sexa o competente.

Artigo 25.

De conformidade co disposto no apartado 3 do artigo 95 do Real Decreto Legislativo 2/1995, do 7 de abril, Texto Refundido da Lei de Procedemento Laboral, a Xunta de Galicia, a través do organismo competente para este efecto, cumprimentará, en relación cos procesos xudiciais onde se suscitase unha cuestión de discriminación por razón de sexo, o dictame acadado polo xulgado ou polo tribunal a quen lle estea atribuído o seu coñecemento.

Artigo 26.

De conformidade co disposto na Lei 42/1997, de 14 de novembro, ordeadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, a Administración Pública Galega, a través dos órganos de participación e colaboración coa Administración Xeral do Estado no exercicio das funcións establecidas nesa Lei, e a través dos órganos de xestión inspectora suxeitos a súa dependencia funcional segundo esa Lei, buscará, no eido das relacións laborais, a millora no cumprimento efectivo da normativa sobre tutela antidiscriminatoria.

CAPÍTULO OCTAVO A inclusión social da muller e do home

Artigo 27.

A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a favorecer, en condicións de igualdade entre as mulleres e os homes, a integración social das persoas en situación de exclusión social, especialmente cando sexan parte de familias monoparentais.

CAPÍTULO NOVENO A muller rural

Artigo 28.

A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a eliminar a discriminación contra a muller en zonas rurais, coa finalidade de asegurar, en condicións de igualdade entre as mulleres e os homes, a súa participación nos beneficios dun desenvolvemento rural sostible e, en particular, garantiráselles ás mulleres rurais:

1º. A participación na elaboración, na decisión e na execución dos plans e das políticas de desenvolvemento rural a través das canles legais establecidas.

2º. A información de calquera das medidas públicas adoptadas con eventual incidencia na esfera de dereitos e deberes das mulleres rurais.

3º. A educación e a formación profesional, coa finalidade de aumenta-las súas capacidades técnicas no exercicio das actividades do sector primario.

4º. O fomento público dos sistemas de autoaxuda agraria, que teña como finalidade favorecer a igualdade de acceso ós beneficios agrarios das mulleres rurais mediante o traballo por conta propia ou conta allea.

Artigo 29.

A Xunta de Galicia adoptará as medidas necesarias para facilitar ás mulleres o acceso e mantemento da titularidade ou cotitularidade das explotacións agrarias.

TÍTULO SEGUNDO O EMPREGO PÚBLICO DA COMUNIDADE AUTÓNOMA GALEGA

CAPÍTULO PRIMEIRO O acceso ó emprego público galego

Artigo 30.

A Administración Pública Galega fomentará a composición equilibrada entre ámbolos dous sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ó seu servizo, tanto a nivel global como a nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría, e, en especial, fomentará o acceso das mulleres ó seu servizo ós postos de grao superior. Para estes efectos, as medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo aplicaranse tamén nas probas de promoción interna.

Artigo 31.

Con anterioridade a calquera oferta de emprego público analizarase se os requisitos esixidos ós aspirantes determinan -todos ou algún- un prexuízo para as mulleres ou para un colectivo predominantemente feminino e, de ser así, realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e/ou dos postos de traballadores coa finalidade de comprobar se eses requisitos son absolutamente necesarios para o desenvolvemento das funcións. Se non o fosen, serán eliminados na oferta pública de emprego.

Artigo 32.

Na designación atribuída á Administración Pública Galega de membros de tribunais de probas selectivas de acceso ó emprego público procurarase a paridade entre mulleres e homes e, de non poderse conseguir pola ausencia de mulleres cos requisitos esixidos na normativa aplicable para formar parte deses tribunais, procurarase a maior participación feminina posible.

Artigo 33.

Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración Pública Galega, se verificase a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos substancialmente iguais entre dous ou máis candidatos, serán admitidas as mulleres, salvo se considerando obxectivamente tódalas circunstancias concurrentes nos candidatos de ambos sexos, existan motivos non discriminatorios para preferir ó home. Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, o vinte por cento entre o número de mulleres e o número de homes.

Artigo 34.

Cando as probas de promoción interna comprendan a valoración de méritos dos candidatos, establecerase a favor dos que, sexan mulleres ou sexan homes, estean utilizando ou utilizasen, nos últimos cinco anos, unha licencia de maternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares, unha puntuación específica que se graduará en función do tempo utilizado no exercicio deses dereitos.

CAPÍTULO SEGUNDO **A igualdade retributiva no emprego público**

Artigo 35.

A Administración Pública Galega garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalarais entre mulleres e homes no ámbito do emprego público para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor. Para os efectos da súa consecución, realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios/as e/ou dos postos de traballadores cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación se observe nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes. Enténdese a existencia de predominancia cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, o vinte por cento entre o número de mulleres e o número de homes.

Tamén se realizarán as ditas valoracións técnicas cando, polas circunstancias conxuntas, se aprecie unha aparencia de discriminación por razón de sexo.

Artigo 36.

Únicamente se considerará o esforzo físico como elemento xustificador dunha partida retributiva se se trata dun elemento determinante absoluto na configuración dunha praza ou dun posto ou, de tratarse dun elemento esencial, se, a través doutros elementos neutros, se compensa a diferenza retributiva.

CAPÍTULO TERCEIRO **Os dereitos de conciliación no emprego público**

Artigo 37.

A Administración Pública Galega garantirá o exercicio polo persoal ó seu servizo dos dereitos de conciliación recoñecidos na normativa aplicable e, para estes efectos, realizaranse campañas de concienciación tendentes á valoración positiva dos que exerciten eses dereitos de conciliación. Así mesmo, comprométese a mellora-los dereitos de conciliación do persoal ó seu servizo a través das medidas concretas recollidas nos seguintes artigos deste capítulo.

Artigo 38.

A Administración Pública Galega recoñece ó persoal o seu servizo o complemento ata o cen por cen da base reguladora do subsidio económico por risco durante o embarazo.

Artigo 39.

A Administración Pública Galega recoñece o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes ó seu servizo.

Artigo 40.

A Administración Pública Galega recoñece o dereito do persoal ó seu servizo con fillos menores de seis anos ou con familiares dependentes, que necesiten a asistencia doutras persoas, á flexibilización da súa xornada de traballo dentro dun horario de referencia, determinado, a petición da persoa interesada, polo director de persoal da unidade administrativa ou do centro de traballo, axustándose sempre ás necesidades do servizo, e, se as necesidades do servizo o admitisen, se recoñecerá o máis amplo horario de referencia posible.

Artigo 41.

Quen, sexa muller ou home, estea utilizando ou utilizase, nos últimos dous anos, unha licenza de maternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares, terá un dereito preferente a participar nos cursos formativos organizados pola Administración Pública Galega.

Artigo 42.

Coa finalidade de mellora-los dereitos de conciliación do persoal ó seu servizo, a Administración Pública Galega establece un permiso retribuído a favor dos proxenitores varóns empregados ó seu servizo, sexa cal sexa a situación laboral da nai, coa duración de oito días naturais, ou dez e o parto é múltiple, que se computará dende o nacemento do fillo/a. O dito permiso será acumulable a calesquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive o permiso de nacemento de fillo/a e, se ambos se acumulasen, o de paternidade computarase dende a finalización do permiso de nacemento de fillo/a.

O pai non terá dereito ó permiso se os proxenitores non estivesen casados, nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade, ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial dictada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes do disfrute do permiso, a garda do fillo/a recién nacido. En ambos casos, a nai, se fose persoal ó servizo de Administración Pública Galega, poderá utilizar, sexa cal sexa a situación laboral do pai, este permiso, con carácter ininterrompido dende a finalización da licenza de maternidade. Tamén o poderá utilizar, en iguais termos, se o pai falecese antes do disfrute do dito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

Si se tratase dunha adopción ou dun acollemento preadoptivo ou permanente, o permiso será de catro días a favor de cada un dos pais empregados ó servizo da Administración Pública Galega, ou cinco se a adopción ou o acollemento é múltiple, a computar, a elección do titular, dende a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollemento preadoptivo ou permanente. Dito permiso será intransferible e acumulable a calesquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable. Cando o adoptante ou o acolledor fose único, o permiso será de oito días ou de dez se a adopción ou o acollemento é múltiple.

CAPÍTULO CUARTO**As medidas de prevención e de sanción do acoso sexual****Artigo 43.**

A Administración Pública Galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ó seu servizo, do acoso sexual, e, para os efectos desta Lei, este defínese como calquer comportamento

de contido sexual do que o autor sabe ou debe saber que é ofensiva para a vítima. O acoso sexual considérase, en todo caso, como unha discriminación por razón de sexo ou xénero.

Artigo 44.

Para previr o acoso sexual, adóptanse as seguintes medidas:

- 1º. A redacción dunha declaración de principios, onde
 - (1) se ratifique o compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual;
 - (2) se defina o concepto de acoso sexual a través de exemplos de doada comprensión;
 - (3) se lle lembre a todo o persoal, en especial ós directivos, o deber de respecta-la dignidade da persoa;
 - (4) se explique o procedemento informal de solución;
 - (5) se identifique, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, o/a asesor/a confidencial;
 - (6) se garanta o tratamento serio e confidencial das denuncias formais;
 - (7) se informe da garantía de inmunidade de quen denuncie e de quen testifique, salvo se se evidenciase a súa mala fe; e
 - (8) se informe das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

2º. A publicidade da dita declaración de principios a través dos medios apropiados e, en todo caso, no taboleiro de anuncios de cada unidade administrativa ou de cada centro de traballo.

3º. O establecemento dun procedemento informal de solución.

Artigo 45.

Para a tramitación do procedemento informal de solución, a dirección de persoal de cada unidade administrativa ou de cada centro de traballo, logo da audiencia da representación legal de persoal ó seu mando, designará un/unha asesor/a confidencial, preferiblemente unha muller, e poidendo nomearse como asesor/a confidencial ó delegado/a de prevención de riscos laborais.

Recibirá o asesor/a confidencial, en todo caso, unha adecuada formación continua, e o tempo de formación deberá asimilarse a tempo de traballo.

As súas funcións consistirán en recibir as queixas de acoso sexual e, se os feitos non revestisen caracteres de delito perseguible de oficio, entrará en contacto, de xeito confidencial, coa persoa denunciada, só/a ou en compañía da persoa denunciante, a elección desta, para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias en que, de ser certas e de reiterarse as condutas denunciadas, a persoa denunciada podería incorrer.

Se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio, porá a queixa en coñecemento do órgano competente para incoa-lo procedemento disciplinario.

Ademáis das funcións de tramitación dos procedementos informais de solución, o/a asesor/a confidencial poderá propoñerlle á dirección do centro as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso sexual.

Garantirase, en todo caso, a inmunidade do asesor/a confidencial fronte as represalias derivadas do exercicio de calquera das súas funcións.

O procedemento informal de solución non é un trámite obrigatorio e a súa non utilización non se valorará, por si soa, como unha actuación de mala fe de quen acuda directamente á denuncia formal para efectos disciplinarios.

Artigo 46.

Se a persoa denunciante non se considera satisfeita na solución acadada no procedemento informal, ben por entender insuficientes as explicacións ofrecidas ou ben por producirse reiteración nas condutas denunciadas, se non considerou aconsellable acudir ó procedemento informal de solución ou, en todo caso, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio, incoarase un procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, que se tramitará segundo as normas aplicables para a imposición de sancións moi graves ó persoal funcionario ou ó persoal laboral, sen prexuízo, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio, de lle comunica-los feitos ó Xulgado de Instrución ou ó Ministerio Fiscal.

Neste último caso e no caso de seguirse actuacións penais a instancia da persoa denunciante, paralizarase o procedemento disciplinario contra a denunciada en tanto non recaiga sentenza xudicial ou auto de sobreseimento firme.

A denuncia poderase formalizar ante o/a asesor/a confidencial, quen a porá en coñecemento do órgano competente para incoa-lo procedemento disciplinario.

En todo caso, garantirase a confidencialidade das partes implicadas durante a tramitación do procedemento disciplinario e a inmunidade dos que denuncien ou testemuñen, salvo se se evinciase a súa mala fe.

Artigo 47.

Para sancionar o acoso sexual, se resultase acreditado logo da tramitación do procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, imporáselle a ésta, de acordo coa gravidade do feito e coas demais circunstancias concorrentes, a sanción grave ou moi grave, en atención o principio de proporcionalidade, establecida na normativa funcional, estatutaria ou laboral aplicable.

Artigo 48.

Consideraránse, en todo caso, como incumprimentos moi graves do persoal funcionario, estatutario ou laboral ó servizo da Xunta de Galicia:

1º. A chantaxe sexual, isto é, o condicionamento do acceso do emprego, dunha condición de emprego ou do mantemento do emprego, á aceptación, pola vítima, dun favor de contido sexual, aínda que a ameaza explícita ou implícita nese condicionamento non chegue a cumprirse de xeito efectivo.

2º. O acoso ambiental, isto é, a creación dun entorno laboral intimidatorio, hostil ou humillante, cando, pola gravidade do feito e das demais circunstancias concorrentes, mereza, en atención o principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave.

3º. A reiteración das condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase o procedemento informal de solución e, despois de recaer sentenza xudicial firme, os feitos constitutivos de delito, perseguible de oficio ou a instancia de parte, sen poderse vulnerar, neste último suposto, o principio de non bis in idem.

Nos demais casos, o incumprimento será merecedor dunha sanción grave.

CAPÍTULO QUINTO

A erradicación do acoso moral por razón de xénero

Artigo 49.

A Administración Pública Galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ó servizo, do acoso moral por razón de xénero e, para os efectos desta lei, este defínese como calquera acción ou omisión relacionada co xénero e, en especial, coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares, que teñan como finalidade ou como consecuencia atentar contra a dignidade da persoa, sexa muller ou home, a través da creación dun contorno intimidatorio, hostil, humillante ou ofensivo.

Artigo 50.

Quen realice actos de acoso moral por razón de xénero ou quen imparta ordes tendentes á súa realización incorrerá na responsabilidade disciplinaria derivada dun acto discriminatorio por razón de sexo.

As denuncias serán tratadas coa máxima seriedade e non lle suporán, nin a quen denuncie nin a quen testifique, efectos prexudiciais, salvo se se evidenciase unha mala fe na denuncia ou no testemuño.

Disposición adicional primeira.

Coa finalidade de facilita-la aplicación do principio de transversalidade establecido nos artigos 6 a 8 desta Lei, a totalidade das estatísticas e investigacións con eventual repercusión en cuestións de xénero realizadas pola Comunidade Autónoma de Galicia desagregará os datos en atención ó sexo e en atención ás circunstancias vinculadas ó xénero, como a asunción de cargas parenterais e familiares. Esta función encargarase a unha persoa determinada coa formación necesaria en cada unidade administrativa. Da totalidade destas estatísticas e investigacións, enviaráselle copia ó Servicio Galego de Igualdade.

Disposición adicional segunda.

De conformidade co establecido no artigo 13 desta Lei, habilitarase ó Servicio Galego de Igualdade para o establecemento das bases dos premios e para a elección dos membros do xurado, sempre presidido pola directora do servizo, coa asistencia do/a secretario/a.

Disposición adicional terceira.

Os plans e os programas establecidos nos artigos 20, 22 e 23 desta Lei serán desenvolvidos progresivamente no prazo máximo de dous anos mellorando, para estes efectos, as medidas actualmente vixentes. Tales plans e programas serán revisados periodicamente co fin de avaliar, en función dos seus resultados, o seu mantemento, a súa ampliación ou a súa redución. Nestes plans e programas, ós efectos de cumpri-lo disposto nos artigos 28 e 29 desta Lei, farase consideración especial da situación das mulleres rurais.

Disposición adicional cuarta.

Para os efectos do disposto no artigo 27 desta Lei realizarase, un estudio, dende a perspec-

tiva de xénero, das consecuencias aplicativas da Lei 9/1991, do 2 de outubro, sobre medidas básicas para a inserción social, e o seu regulamento de desenvolvemento. Se entre as súas conclusións se contivesen propostas de mellora normativa dende a perspectiva de xénero, iniciárase, dentro das dispoñibilidades orzamentarias, o correspondente proceso de reforma.

Disposición adicional quinta.

As valoracións técnicas de prazas de funcionarios e/ou de postos de traballadores, para os efectos establecidos nos artigos 31 e 35 desta Lei, poderán encargárselles ós órganos competentes de xestión de recursos humanos da Administración Pública Galega. Tamén poderá solicitarse a colaboración, dentro das súas competencias, da Inspección de Traballo e da Seguridade Social. Só excepcionalmente, se as especiais circunstancias do caso o aconsellasen, acudírase a persoal especializado alieo á Administración Pública Galega ou á Inspección de Traballo e de Seguridade Social.

Disposición adicional sexta.

A través da negociación colectiva coa representación do persoal funcionario e laboral poderanse mellora-las condicións de prevención e de sanción do acoso sexual establecidas no artigo 43 a 48 desta Lei e, en especial, poderanse amplía-las prerrogativas e as funcións dos/as asesores/as confidenciais.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto nesta Lei.

Disposición final primeira.

Facúltase á Xunta de Galicia para dictar cantas disposicións regulamentarias sexan necesarias para o adecuado desenvolvemento desta Lei.

Disposición final segunda.

Esta Lei entrará en vigor ó día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.



Dictame
1/03