



Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia

**DOG 13 Abril
BOE 18 Mayo**

LA LEY 3657/2007

Preámbulo.

1

Actualmente nadie discute los importantes avances en todos los ámbitos que las mujeres y hombres de Galicia han ido consiguiendo en los últimos años, avances que permitieron una profunda modificación de las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales, y cuyos efectos, en mayor o menor medida, perciben los ciudadanos y ciudadanas de este país, haciendo posible que la mayor parte aproveche unos derechos y posibilidades impensables para las generaciones anteriores. Pero, al lado de este innegable nivel de desarrollo, el análisis de la sociedad actual muestra para el colectivo de las mujeres, conformado por más de la mitad de la población, una realidad marcada por la desigualdad de sexos y por la discriminación en el acceso a los recursos.

La discriminación sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo; esta discriminación ha sido, y aún es, la más extendida en su ámbito territorial; la que más formas revistió, desde el simple y brutal ejercicio de la violencia hasta los más sutiles comportamientos aparentemente protectores, pero profundamente discriminatorios; la que afecta al mayor número de personas, y la más elemental, porque se añade a otras discriminaciones que en el transcurso de la vida puede sufrir una persona.

En la voluntad de terminar con esta situación, encuentran sentido disposiciones como los artículos 9.2, 14, 32.1 y 35.1 de la Constitución española (LA LEY 2500/1978), que prohíben esta discriminación por razón de sexo respecto al «derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente», así como el artículo 4 del Estatuto de autonomía de Galicia (LA LEY 717/1981). De este modo, la Constitución abrió el camino para luchar contra el «odioso» modelo cultural del patriarcado que concebía a las mujeres como sujetos de segundo orden.

No obstante, la experiencia histórica fue confirmando, una y otra vez, que la identidad jurídica de trato entre mujeres y hombres actúa más bien como un instrumento de conservación del statu quo que como un punto de partida para el desarrollo de un futuro más igualitario. Realmente, cuando un derecho neutral se enfrenta a un estado de desequilibrio social entre los sexos en el que los hombres están firmemente asentados en las élites políticas y sociales, ese derecho es incapaz de desempeñar una función de igualación. En una situación de desigualdad real y efectiva de las mujeres la adopción de un derecho neutro no es una decisión neutral.

La sociedad exige ahora un paso adelante que permita observar la asimetría que existe entre el reconocimiento legal de un derecho y la incapacidad en la práctica de las mujeres para ejercerlo. Es imprescindible enfrentar el contenido normativo y la experiencia de aquellas que vieron como su igual derecho no fue susceptible de aplicarse o ejecutarse bajo la excusa o pretexto de

razones técnicas o formales. Sin embargo, el camino no es fácil, más bien al contrario; buscar soluciones a la desigualdad cuando la ley parte de la consideración de que los hombres y las mujeres son igual de iguales se convierte en una ardua tarea que requiere una labor previa que visibilice la diferencia entre la norma jurídica y la realidad.

2

Se ha esgrimido como argumento disuasorio que también existen otros grupos sociales que se desarrollan en desventaja: personas afectadas de diversidad funcional, enfermas, desempleadas, inmigrantes, de la tercera edad. No obstante, es preciso desligar la consecución de la igualdad de la también necesaria atención de grupos sociales con problemáticas específicas o situaciones desfavorecidas, sin que ello haya de reducir necesariamente la capacidad de atención a las mujeres inmersas en estos colectivos. No debe prescindirse de que esa exaltación extrema de las diferencias puede oscurecer la idea de que todas las mujeres comparten una posición social desfavorecida por el hecho de ser mujeres y diluye la discriminación específica por razón de sexo en otras discriminaciones.

Es innegable que esas otras desigualdades necesitan la atención y apoyo de los poderes públicos, y el ordenamiento jurídico lo contempla expresamente, pero, a diferencia de las políticas de apoyo en favor de esos otros grupos sociales, la consecución del acceso a la igualdad por parte de las mujeres ni ha de depender del desarrollo económico de una sociedad en un determinado momento, ni ha de estar condicionada por la polémica de los partidos políticos que compiten por el poder, ya que el objetivo a conseguir fue asumido de manera unánime por todo el arco parlamentario gallego, siendo claro y preciso: la paridad de ambos sexos, la igualdad perfecta.

3

La idea de igualdad ha sido uno de los principios políticos que sirvieron de base para articular las sociedades modernas, y un principio ético que propone que la igualdad es un bien en sí mismo, y hacia el que han de orientarse todas las relaciones sociales. A su vez, la idea de igualdad reposa sobre la idea de universalidad, que es uno de los conceptos centrales de la modernidad; y esta se fundamenta en la consideración de que todas las personas poseen una razón que las empuja irremisiblemente a la libertad, que las libera de la pesada tarea de aceptar pasivamente un destino no elegido y las conduce a la emancipación individual y colectiva.

Por ello, las biografías individuales no pueden explicarse sólo por sí mismas, pues las personas formalmente libres e iguales están inscritas en una serie de estructuras sociales de las que es difícil sustraerse. Es cierto que la existencia de clases sociales ha estratificado las sociedades configurando grupos sociales jerarquizados y asimétricos en cuanto a posición social y uso de los recursos. Pero no sólo la clase social divide a las personas; también el género ha desembocado en formas de estratificación marcadas por la subordinación social, la explotación económica, la infrarrepresentación política y la marginación cultural.

Y fue la introducción de la perspectiva de género lo que ha permitido poner al descubierto el déficit de recursos de las mujeres. El concepto de género alude a un mecanismo que ha servido de medio de distribución de los recursos (políticos, económicos, culturales, entre otros), sobrecargando de estos a los hombres y privando a las mujeres de aquellos que les corresponden, y ese déficit de carácter estructural sólo puede desactivarse con políticas de diferenciación para la igualdad.

4

En el campo del empleo y las relaciones laborales, la progresiva incorporación de las mujeres en el ámbito de lo público se ha traducido en una transformación sustancial del mercado de trabajo, en el que las mujeres han irrumpido de forma imparable en las últimas décadas. Este es, sin

duda, uno de los fenómenos de mayor incidencia y uno de los procesos sociales que contribuyeron en mayor medida a la transformación de la estructura sociolaboral y de la organización de la vida familiar y personal de las mujeres y hombres de Galicia. Pero, a pesar de la evolución creciente e imparable de los índices de incorporación laboral de las mujeres, la realidad muestra que esta inserción se enfrenta todavía a múltiples dificultades relacionadas con las funciones sociales diferenciadas que supuestamente hombres y mujeres tienen que desempeñar, dificultades que hacen que el acceso a un trabajo digno conlleve un alto coste personal.

La situación de discriminación en que se desenvuelven la mayor parte de las mujeres cuando acceden al mercado laboral se manifiesta en aspectos cuantificables: en la concentración de su labor en un número reducido de actividades feminizadas: el 54% de las mujeres trabajan en el 13% de las actividades; en las ocupaciones con mayor discriminación donde trabaja el 60% de la población ocupada sólo el 4% son mujeres; en la persistencia de altos niveles de discriminación salarial: el salario medio de las mujeres es el 73% del de los hombres; en la existencia de menores oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional (en esas actividades feminizadas las mujeres directivas tienen un 20% de peso en las ocupaciones directivas); en las altas tasas de desempleo (mientras que por cada catorce hombres ocupados hay diez mujeres, por cada diez hombres parados hay dieciséis mujeres); en los mayores índices de precariedad laboral (mientras cuatro de cada diez mujeres tienen unas relaciones precarias, son tres de cada diez hombres), que conducen a trabajos temporales, a tiempo parcial, interinidad, trabajos sin contrato; en una menor presencia de mujeres en el autoempleo y el mundo empresarial (sólo el 34% de los afiliados por cuenta propia son mujeres).

Pero, además de los aspectos cuantificables anteriormente dichos, la estructura social, y especialmente el ámbito sociolaboral, se encuentra impregnada por la persistencia del odioso prejuicio sobre la supuesta inferioridad de las mujeres que está detrás de la discriminación y que impregna la concepción social de la maternidad y del cuidado de las personas dependientes, transmitiendo una falsa imagen de baja productividad, absentismo y falta de compromiso de las mujeres con su trayectoria profesional; por una mayor exigencia hacia el trabajo de las mujeres que requiere la demostración continua de su valía profesional; por una cultura masculinizada de las organizaciones que no aprecia los perfiles y habilidades aportados por las mujeres; por unos insuficientes e inadecuados niveles de formación y educación del colectivo que resulta discriminado, y por la infravaloración social de su desempeño profesional.

En definitiva, a pesar del nivel de desarrollo de la sociedad gallega, las mujeres no han podido acceder al mercado de trabajo con los mismos recursos y la misma movilidad que los hombres, y ese mismo hecho les ha impedido competir en igualdad de condiciones, contribuyendo a sustentar ese techo de cristal que en la práctica imposibilita el acceso a los puestos de responsabilidad y decisión, y que determina que las mujeres sean desestimadas en los puestos de mayor salario y mayor estatus profesional.

Pero eso no es producto de la casualidad; al contrario, no se puede comprender la desventaja de la inserción de las mujeres en el mercado laboral sin investigar causal e históricamente las fuentes de su subordinación. Nada podría entenderse de todo este proceso si no se asume como punto de partida la existencia de un sistema hegemónico masculino que ha ido consolidándose a lo largo de los siglos y que ha situado a las mujeres en una posición crónica y estructural de subordinación.

La configuración del mercado laboral entre mujeres y hombres en función de trabajos reproductivos y productivos ha sido designada como segregación horizontal, segregación que consiste en que las mujeres realizan trabajos que no son otra cosa que prolongaciones de las

tareas reproductivas realizadas en el ámbito doméstico y que ahora también se inscriben en el ámbito laboral; en esta ocasión retribuidas, pero con una retribución normalmente muy inferior a la prevista en trabajos de igual valor realizados mayoritariamente por hombres.

Los trabajos relacionados con el servicio doméstico (limpiadoras, cuidadoras de mayores y de niños y niñas, etc.), las tareas relacionadas con los cuidados más cualificados (enfermeras, puericultoras, etc.), los trabajos vinculados con la socialización (maestras, educadoras, profesoras, institutrices en el siglo pasado, etc.) o los empleos próximos a las tareas de administración e intendencia familiar (secretarias, administrativas, cajeras, administradoras, etc.) se convirtieron, desde que se ha producido esa masiva incorporación de las mujeres al ámbito del trabajo remunerado, en la mayoría de los empleos ejercidos por las mujeres en el ámbito laboral.

A fin de cuentas, los papeles asignados histórica y patriarcalmente a las mujeres han ido proyectándose paulatinamente en el ámbito laboral y han producido esta segregación horizontal, difícil de identificar si no se utilizan marcos de interpretación de la realidad que visibilicen ese sistema consolidado e institucionalizado de privilegios masculinos, una de cuyas estructuras fundacionales fue la división sexual del trabajo.

Pero la estructura del mercado laboral ha estado además marcada por otra segregación, esta vez vertical, que implica que los hombres ocupen los trabajos más cualificados, mejor pagados y con mayor significación jerárquica, mayores recursos o salarios más altos y mayor poder de ejecución. Trabajos con un perfil básicamente masculino que hace que la «pirámide» de trabajo esté ocupada en su base mayoritariamente por mujeres, mientras que la cúspide es fundamentalmente masculina.

5

Hace falta que cualquier iniciativa legislativa destinada a promover el acceso de las mujeres al mercado laboral retribuido en condiciones de igualdad tome en consideración el trabajo gratuito que realizan estas en el ámbito doméstico, ya que el trabajo no remunerado que se realiza en los hogares de Galicia ha condicionado tanto el marco analítico como las políticas de integración de las mujeres en el empleo remunerado. En Galicia la mayor parte de la población ve garantizada su supervivencia y bienestar a través de redes familiares constituidas mayoritariamente por mujeres, una contribución que es necesario valorizar y reconocer públicamente. El Gobierno gallego acaba de dar un paso en esta dirección elaborando y difundiendo una cuenta satélite de producción doméstica de Galicia; según la misma, la valoración económica de los servicios domésticos y personales no remunerados y destinados al autoconsumo estima un valor añadido bruto generado para el año 2003 de 15.150 millones de euros, lo que supone el 37% del producto interior bruto.

Las mujeres no acceden al mercado de trabajo con los mismos recursos y la misma movilidad que los hombres, y ese hecho les impide competir en igualdad de condiciones. Su acceso al empleo se ve muy condicionado por lo que se denominó el impuesto reproductivo que se realiza en el ámbito doméstico. La demanda de ese trabajo no remunerado hacia las mujeres se dirige principalmente desde las personas más vulnerables y necesitadas de atención en las familias, es decir, menores, personas enfermas, personas ancianas, personas afectadas de alguna diversidad funcional y personas sobreocupadas en la producción del mercado de trabajo. La consecuencia es que, incluso cuando las mujeres acceden al «trabajo monetario», eso no lleva implícita su desvinculación del «trabajo gratuito» en el seno del hogar, del que siguen teniendo la máxima responsabilidad.

Se produce aquí un círculo vicioso que se retroalimenta y traduce en mucho más trabajo para las mujeres y que se denominó la doble jornada y la jornada interminable. Dicho en otros términos,

el hombre ha dejado de ser el «proveedor económico universal» de la familia y la mujer ha pasado a ser otra fuente de ingresos para la familia, pero el trabajo doméstico y de cuidados sigue estando mayoritariamente en manos de las mujeres.

El resultado de todo ello es la inauguración de un tipo de desigualdad nuevo e inédito que exige que el establecimiento de marcos legales que permitan la puesta en marcha de nuevas políticas económicas y sociales, si aspiran a ser eficaces en su pretensión de modificar la estructura social desigualitaria y permitir el acceso de las mujeres al ámbito del empleo en clave de igualdad, habrá de tener en cuenta, en primer lugar, la repercusión que supone ese trabajo no monetario, ese trabajo gratuito, y, en segundo lugar, considerar medidas específicas para que ese trabajo sea asumido por todos los hombres y mujeres que conforman nuestra sociedad.

La respuesta, en definitiva, no se encuentra sólo «en la llamada conciliación de la vida laboral y familiar», pues no se trata solamente de un cambio en los «tiempos de trabajo» ni del reparto del empleo; la propuesta tiene que ir mucho más allá que un asunto de «horas». Es algo más que un recuento de las aportaciones de unos y otras; la «doble presencia» exige que las estrategias de intervención deban ser múltiples, y el diseño de las políticas ha de contemplar la necesaria coordinación entre la distribución del trabajo remunerado, las necesidades de atención a las personas dependientes y el reparto igualitario de los recursos políticos, económicos y sociales destinados a la población.

6

A la vista de esta realidad y de la manifiesta existencia de profundas desigualdades en el acceso de las mujeres de Galicia al ámbito del trabajo «remunerado», el Gobierno de Galicia, consciente de que la adopción de un derecho neutro y la igualdad absoluta son producto de sociedades meritocráticas, de que la sociedad gallega y los dos sexos que la conforman se caracterizan por sus diferencias, no por sus similitudes, y de que no reconocer esas diferencias y desigualdades supone mantener el sistema preexistente, aboga por la adopción de medidas de acción positiva que posibiliten desactivar los mecanismos de discriminación indirecta y debilitamiento del techo de cristal. Todo ello de cara a la incorporación de las mujeres y hombres de Galicia en el ámbito del empleo en clave de igualdad, lo cual promoverá el crecimiento económico y el desarrollo del tejido productivo y facilitará un cambio estructural que aproximará nuestra sociedad a las expectativas de las sociedades democráticas del siglo XXI.

7

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (LA LEY 1982/1999), la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres es un objetivo prioritario de la política de la Unión. En este sentido, cabe destacar 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 (LA LEY 7671/2006).

La Constitución española, en su artículo 14, proscribida toda discriminación por razón de sexo y, en el artículo 9.2, consagra el deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sean reales y efectivas. También recientemente, a nivel estatal, se ha aprobado el Proyecto de ley orgánica de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, cuya finalidad es hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación contra la mujer.

En lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Galicia, el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia, señala que corresponde a los poderes públicos gallegos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o

dificulten su plenitud y facilitar la participación de los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley de bases de régimen local (LA LEY 847/1985) atribuye a los municipios la función de realizar actividades y prestar servicios que contribuyan a satisfacer las demandas y necesidades de la ciudadanía, incluyendo la promoción de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de sus municipios.

A través del desarrollo del diálogo institucional entre la Xunta de Galicia y la Federación Gallega de Municipios y Provincias, el ámbito municipal se presenta como el contexto idóneo para poner en práctica medidas innovadoras para la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la Administración local es la más próxima a la ciudadanía, conoce con mayor profundidad las necesidades de la población y los recursos con los que cuenta, y la cercanía institucional facilita la acción política que rentabilizará los recursos y garantizará la igualdad de oportunidades.

En el ámbito de estas competencias, la Ley gallega 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres (LA LEY 1285/2004), ha supuesto importantes avances en defensa de la igualdad y contra la discriminación.

Con la presente ley se pretende, en desarrollo de las competencias asumidas por la Xunta de Galicia conforme al Estatuto, dar un paso más adelante. Así, la consecución de la inserción laboral en clave de igualdad laboral se convierte en uno de los pilares claves para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que este es uno de los ámbitos en donde, hasta ahora, ha sido más visible la desigualdad.

8

La ley se estructura en un título preliminar y siete títulos con cincuenta y seis artículos, ocho disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

9

En el título preliminar, bajo la rúbrica de disposiciones generales, se establece el objeto y ámbito de aplicación de la ley, recogiénose el compromiso de la introducción del principio de transversalidad en el ejercicio de las competencias autonómicas sobre empleo y relaciones laborales, correspondiendo este cometido al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

10

En el capítulo I del título I se definen los conceptos de discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual; se concreta la excepción de buena fe ocupacional con relación a la diferencia de trato legítima y se reconoce la buena fe ocupacional con relación a actividades de atención a víctimas de violencia; se reconoce la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como el derecho de hombres y mujeres a la configuración de su tiempo buscando la corresponsabilidad, y se promueven acciones de sensibilización social.

En el capítulo II de este título se crea la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, que funcionará coordinada y vinculada funcionalmente con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, con funciones de asesoramiento en materia de género, impulso de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo del citado departamento, diseño de formación en materia de igualdad, colaboración con el departamento competente en materia de igualdad en la elaboración de los informes de impacto de género de las normas del departamento de la Administración autonómica competente en materia de

trabajo, recepción de las estadísticas que este elabora, promoción del principio de igualdad, asesoramiento a empresas, revisión de convenios colectivos, elaboración de dictámenes y vigilancia sobre el cumplimiento de la presente ley.

11

En el título II se determinan las medidas para la promoción de la igualdad en las empresas, regulando los planes de igualdad que se articulen en las mismas, la responsabilidad social de las empresas y la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

Con respecto a los planes de igualdad en las empresas, se determina el citado concepto como un conjunto de medidas que comprenden la fijación de objetivos concretos, la elaboración de un código de buenas prácticas en la organización del trabajo, el establecimiento de sistemas de control sobre el cumplimiento y la transparencia en su implantación, que será llevado a cabo por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad. Serán de cumplimiento obligatorio para organismos autónomos y entidades públicas empresariales con participación de la Comunidad Autónoma de Galicia, y voluntarios para las demás empresas, siendo apoyados económica y técnicamente a través de convocatoria anual del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

Las empresas podrán asumir acciones de responsabilidad social a través de diversas medidas, siendo una de ellas la promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración.

Se crea la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad. Para su obtención, las empresas con domicilio en Galicia pueden presentar un balance al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo sobre los parámetros de igualdad existentes en su organización. De la concesión de la marca se derivarán derechos y facultades referidos a la utilización comercial de la misma, consideración de los gastos destinados a la implantación de planes de igualdad, subvención de las cotizaciones sociales por accidentes y enfermedades laborales y preferencia en la adjudicación de contratos de la comunidad autónoma.

Ha de reconocerse el importante papel que el movimiento cooperativo está desarrollando en la inserción de las mujeres en el ámbito profesional. Los principios inherentes a este tipo de sociedades las dotan de una especial eficacia en la búsqueda de mayores niveles de igualdad.

Atendiendo a estas premisas se hace conveniente introducir herramientas normativas que permitan un impulso adicional en esta materia en la Comunidad Autónoma de Galicia, por lo que a partir de la entrada en vigor de la Ley del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia la Xunta de Galicia remitirá al Parlamento un proyecto de ley de modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia (LA LEY 1366/1999), que, además de adecuar la normativa actual a las nuevas necesidades que surgen en el ámbito del cooperativismo, integre el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, conforme a los parámetros que se establecen en la presente ley.

12

En el título III se promueve la igualdad en el campo de la negociación colectiva y de las relaciones de trabajo colectivas, para lo cual se crea la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva. Se trata de un órgano de asesoramiento, control y promoción de la igualdad, adscrito al Consejo Gallego de Relaciones Laborales y con colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, con competencias en la redacción y aplicación de cláusulas que promuevan la igualdad, análisis de convenios colectivos y organización de formación en igualdad. En este

título se establece la composición de la comisión. Se impulsará la elaboración de un acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

13

En el título IV se establece la integración de la igualdad en el empleo, y, en concreto, en la formación profesional y en las políticas activas de empleo, contemplando que en cualquier actividad formativa se podrán implantar medidas de acción positiva, se introducirán contenidos obligatorios sobre igualdad de oportunidades y sobre corresponsabilidad familiar y doméstica, con profesorado especializado, y, en todo caso, se fomentará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del alumnado, en el ámbito de actuación del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo. Las actividades formativas procurarán acomodar sus horarios y su ubicación a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa del alumnado al que fueran dirigidas.

Las agencias de colocación velarán por la aplicación del principio de igualdad en el acceso al mercado laboral, pudiendo adoptar medidas de acción positiva para favorecer el acceso al empleo del sexo menos representado.

Asimismo, se promoverá la incorporación de actividades feminizadas y realizadas sin remuneración a la lista de cualificaciones profesionales.

Finalmente, en todas las actuaciones de políticas activas, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con la periodicidad que sea necesaria, definirá las acciones para promover la inserción laboral de las mujeres, teniendo en cuenta, en especial, a las mujeres del medio rural y las mujeres del sector marítimo-pesquero.

14

En el título V, sobre integración de la igualdad en la política preventiva de riesgos laborales, pretenden evitarse desigualdades en la prevención, promoviendo la realización de estudios estadísticos que permitan disponer de datos desglosados por sexo en el ámbito de la salud laboral, estudiando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales manifestadas sobre uno de los sexos, investigando la influencia de la situación de mujeres y hombres en la familia con relación a las enfermedades laborales, estableciendo formación específica en materia de salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género y adaptando equipos de protección, circunstancias del puesto de trabajo y condiciones de su ejecución a los diversos condicionantes de género.

Se articularán medidas para combatir en origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactación natural, y se realizarán actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales sobre sectores laborales feminizados.

15

El título VI regula los bancos municipales de tiempo y los planes de programación del tiempo de la ciudad, medidas cuya gestión será municipal, contando con el apoyo del departamento de la Administración autonómica con competencias en materia de trabajo, y con las cuales se pretende mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los bancos municipales de tiempo se nutrirán a través de redes comunitarias de apoyo a la conciliación o, en casos excepcionales, a través de personal municipal o contratado al efecto. En esos casos, destaca el vinculado al descanso de quienes cuidan a personas dependientes.

Los planes de programación del tiempo de la ciudad pretenden, mediante la función de una

persona responsable y una mesa de concertación, con amplia participación de actores sociales, coordinar los horarios de la ciudad con las exigencias personales, familiares y laborales de la ciudadanía.

16

El título VII regula el Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales, órgano de participación mediante un canal de libre adhesión de las asociaciones de mujeres, donde se integrarán las secretarías de la mujer de los sindicatos y de la Confederación de Empresarios y Empresarias de Galicia y con representación del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, determinándose sus competencias, sus normas de funcionamiento y la forma de adhesión al mismo, así como las formas de financiación para su funcionamiento.

17

En sus disposiciones adicionales, la ley lleva a cabo una importante reforma en el ordenamiento jurídico para adaptar las normas vigentes al marco que introduce, y, en concreto, a las normas sobre igualdad de Galicia, función pública de Galicia, sociedades cooperativas de Galicia, la regulación de la Xunta y de su presidente y sobre la actuación en materia de personal y contratación en las empresas en que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia. Asimismo, en las citadas disposiciones se asume el compromiso de aprobación de un decreto de aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de trabajadoras embarazadas, que dieran a luz o en periodo de lactación; se define el concepto de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral y en situaciones marcadas por la desventaja social, y se pretende visibilizar tanto las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional como el trabajo doméstico realizado por mujeres y la importancia del mismo dentro de la economía de Galicia.

En materia de régimen transitorio se determinan los plazos para la elaboración de una lista de organismos y entidades obligados a elaborar un plan de igualdad.

Por último, en las disposiciones derogatorias hay una cláusula derogatoria general y otras derogaciones concretas, y en las disposiciones finales se incluyen las habilitaciones necesarias para el desarrollo de la presente ley.

Por todo lo expuesto, el Parlamento de Galicia aprobó y yo, de conformidad con el artículo 13.2º del Estatuto de Galicia y con el artículo 24 de la Ley 1/1983, de 23 (sic) de febrero, reguladora de la Xunta y de su presidente (LA LEY 283/1983), promulgo en nombre del Rey, la Ley del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

- 1.** La presente ley tiene por objeto la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las competencias autonómicas sobre empleo y relaciones laborales.
- 2.** El ejercicio de las competencias autonómicas sobre empleo y relaciones laborales se regirá por la aplicación transversal del principio de igualdad.
- 3.** Se fomentará la colaboración entre los diversos sujetos implicados en la igualdad de oportunidades, trátase de sujetos públicos a nivel internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial o local, o trátase de sujetos privados, como los sindicatos de trabajadores

y trabajadoras, las asociaciones de empresarios y empresarias o los colegios de profesionales, y, especialmente, la colaboración se fomentará con relación a las asociaciones y grupos que componen el movimiento de mujeres.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

1. La Xunta de Galicia integrará la dimensión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto dentro del ámbito del empleo privado como dentro del ámbito del empleo público, en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y todas las acciones en el ejercicio de las competencias asumidas en relación al acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo - incluidas las retributivas- y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyas y cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones que se concedan.

2. Tal labor de integración corresponderá a los departamentos de la Administración autonómica competentes en materia de trabajo y en función pública, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

TÍTULO I

Instrumentos para la consecución de la igualdad en el trabajo

Capítulo I

Principios generales

Artículo 3. *Discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual*

A los efectos del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos de aplicación expuestos en el artículo anterior, serán de aplicación las definiciones de discriminación directa e indirecta y de acoso y acoso sexual contenidas en el artículo 2 de 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.

En consecuencia, se entenderá por discriminación directa la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable; y se entenderá por discriminación indirecta 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 sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Se entenderá por acoso la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A los efectos de la presente ley, el concepto de discriminación incluirá:

- a) El acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sometimiento al mismo.
- b) La orden de discriminar a personas por razón de su sexo.
- c) El trato menos favorable a una mujer con relación al embarazo o el permiso por maternidad.

Artículo 4. *La excepción de buena fe ocupacional*

1. Conforme al artículo 14.2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se dispone, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación 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 que su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

2. La protección de las víctimas de violencia de género es un objetivo legítimo que determina la validez de la pertenencia al sexo femenino con relación a actividades profesionales de atención directa a las referidas víctimas.

Artículo 5. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Con vistas 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 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.

Artículo 6. *Actuaciones de sensibilización de la ciudadanía y, en particular, de las personas intervinientes en las relaciones de empleo*

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, realizará actuaciones de sensibilización dirigidas, en general, a la ciudadanía y, en particular, a la totalidad de las personas intervinientes en las relaciones de empleo.

2. Estas actuaciones tendrán como finalidad difundir el derecho de las trabajadoras y trabajadores a un tratamiento en igualdad de oportunidades, contrarias al acoso y el acoso sexual, fomentando una actitud solidaria con las víctimas y de rechazo moral a los agresores, para lo que ejecutará y colaborará en lo que sea requerido en las actuaciones de sensibilización que hagan otros departamentos de la Xunta de Galicia.

Capítulo II

Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo

Artículo 7. *Adscripción*

La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo estará adscrita a su secretaría general, coordinada y vinculada funcionalmente con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad. Esta unidad estará dotada de personal funcionario o laboral con experiencia y formación acreditada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 8. Funciones

Para el desarrollo de esta función, en ejercicio de las atribuciones reguladas en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LA LEY 3895/1997), y en el ámbito de competencias de la Consejería de Trabajo, se utilizarán las facultades que, en su caso, procedan, recogidas en el artículo 27 de la Ley 7/2004, de 16 de julio.

TÍTULO II

Promoción de la igualdad en las empresas

Capítulo I

Los planes de igualdad de las empresas

Artículo 9. Concepto de planes de igualdad de las empresas

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haberse realizado un diagnóstico de la realidad desde la perspectiva de género, tendentes a alcanzar en la totalidad de los ámbitos de la empresa el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, las cuales han de comprender:

- 1.º) La fijación de objetivos concretos de igualdad dentro de unos plazos de tiempo razonables, especificando los indicadores del cumplimiento de los objetivos e identificando a los órganos o personas responsables.
- 2.º) Un código de las buenas prácticas necesarias o convenientes para alcanzar los objetivos asumidos a través de la integración de la dimensión de igualdad en la organización del trabajo y la gestión empresarial.
- 3.º) El establecimiento de sistemas eficaces de control interno y evaluación externa sobre cumplimiento de los objetivos, así como de mecanismos de readaptación de esos objetivos en función de los resultados obtenidos.

Artículo 10. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Sin perjuicio de los sistemas de control interno y evaluación externa sobre cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, se garantizará la transparencia en su implantación mediante el acceso de trabajadoras y trabajadores de la empresa y organismos públicos con competencias en materia de igualdad y materia laboral al contenido de los objetivos y a su grado de cumplimiento. En todo caso, la empresa, cuando facilite los datos solicitados, deberá respetar la intimidad personal, la privacidad y demás derechos fundamentales.

Artículo 11. Voluntariedad y obligatoriedad de los planes de igualdad

1. Los planes de igualdad serán obligatorios para la Administración autonómica, sus organismos

autónomos, las sociedades públicas, las fundaciones del sector público autonómico, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Comunidad Autónoma y los organismos con dotación diferenciada en los presupuestos de la Comunidad Autónoma que, careciendo de personalidad jurídica, no estén formalmente integrados en la Administración de la comunidad autónoma.

2. También serán obligatorios en los términos pactados cuando se establezca en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa con respecto a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación o en un convenio de empresa de cualquier ámbito.

3. El establecimiento de planes de igualdad en los términos en que se implanten y la adopción de otras medidas de promoción de la igualdad, incluyendo cualquier acción de responsabilidad social, son voluntarios para las demás empresas.

4. Las empresas que hayan implantado un plan de igualdad tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

A esos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse.

Si la empresa hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal.

Artículo 12. Apoyo económico y técnico para la implantación voluntaria de planes de igualdad u otras medidas de promoción de la igualdad

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo subvencionará la contratación de personal especializado destinado a asesorar en la elaboración de los planes de igualdad.

2. Del mismo modo, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo convocará anualmente ayudas para las empresas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas con limitados recursos económicos, que tengan domicilio social en Galicia o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre que, a la vez, hubieran contratado personal en Galicia, cuando concurra alguno de los supuestos siguientes:

a) Cuando la empresa implante de una manera voluntaria un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan cuando la empresa lo haya pactado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

b) Cuando la empresa implante, en cumplimiento de obligación establecida en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

3. Asimismo, podrán convocarse ayudas para la implantación voluntaria o impuesta en convenio colectivo de ámbito superior a la empresa de medidas concretas de promoción de la igualdad, incluyendo acciones de responsabilidad social, en especial la vigilancia de la valoración de

puestos de trabajo y de la estructura salarial y extrasalarial.

4. La convocatoria de ayudas tomará en consideración, a los efectos de establecer las ayudas y sus cuantías, el ámbito de implantación del plan de igualdad, primando aquellos cuyo ámbito se extienda a todos los centros de trabajo de la empresa, incluyendo, en su caso, los centros radicados fuera de Galicia, sin perjuicio de que para cada centro afectado se establezcan actuaciones concretas diferenciadas.

5. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá su labor de vigilancia e inspección sobre las empresas con ayudas públicas para verificar la implantación del plan o de las medidas, y, si no se cumpliera, se propondrá la revocación de las ayudas y el reintegro de las mismas.

A estos efectos, las empresas que hayan recibido una ayuda pública para la implantación del plan de igualdad estarán obligadas a elaborar, anualmente, un informe poniendo de manifiesto la evolución, durante ese periodo, de su implantación.

6. La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo prestará o facilitará, según la convocatoria, el apoyo técnico necesario, inclusive el asesoramiento jurídico, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

7. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo convocará anualmente ayudas que favorezcan la eliminación de la infrarrepresentación laboral femenina con la finalidad de posibilitar la participación de las mujeres en los ámbitos laborales y empresariales tradicionalmente ocupados por hombres.

Estas ayudas podrán ser solicitadas por empresas que tengan su domicilio en Galicia o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, que intenten corregir esta situación cuando, por propia iniciativa o después de haber incluido este objetivo en su plan de igualdad, precisen abordar la adecuación de sus medios materiales a la consecución del mismo.

Las empresas solicitantes contarán, en el momento de la solicitud, con un máximo del 10% de mujeres en su plantilla, debiendo asumir el compromiso de incrementar este porcentaje.

8. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo promoverá la apertura de líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y horarios laborales, convocando ayudas al efecto.

Capítulo II

La responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

Artículo 13. Voluntariedad de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

1. Las empresas podrán asumir acciones de responsabilidad social con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre las mujeres y hombres.

Estas acciones podrán ser asumidas en virtud de una libre decisión de la empresa o en virtud de un compromiso adquirido con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, con cualquier organismo público y, en especial, con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, con asociaciones de mujeres o con organizaciones no gubernamentales implicadas en la igualdad de trato entre mujeres y hombres,

acciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, sindicales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre las mujeres y hombres en su entorno social.

2. A pesar de la voluntariedad de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, cuando a su amparo se hayan reconocido derechos laborales individuales a los trabajadores o trabajadoras, esos derechos serán exigibles como los demás derechos nacidos del contrato de trabajo, pudiendo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sancionar su incumplimiento, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 14. Control de la publicidad sobre implantación de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

Si las empresas hicieran uso publicitario de la implantación de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad de la Xunta de Galicia podrán exigir a la empresa la verificación de la verificación o si se constatará su incumplimiento solicitarán judicialmente el cese de la publicidad como publicidad engañosa, con arreglo a lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad (LA LEY 2065/1988).

Artículo 15. La promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas

1. Las empresas con consejos de administración domiciliadas en Galicia remitirán, dentro del mes de enero de cada año natural, información desglosada por sexos sobre la composición de sus consejos de administración al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

Cualquier otra empresa con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, voluntariamente, podrá remitir tal información al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

2. A la vista de la información obtenida, la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, una vez emitido informe preceptivo del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, emitirá una nota pública favorable o una recomendación privada sobre el incremento gradual de la participación de las mujeres en los consejos de administración.

3. El cumplimiento de la recomendación será voluntario para las empresas, y si fuera asumido como acción de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad se comunicará a la Unidad Administrativa de Igualdad.

Capítulo III

La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad

Artículo 16. Obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad

1. La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo a través del cual se reconoce por la Xunta de Galicia a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad.

- 2.** Podrán optar a la calificación de Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, para sus productos o sus servicios, las empresas, sean de capital privado o capital público, que tengan su domicilio en Galicia o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre que, a la vez, hubieran contratado personal en Galicia.
- 3.** A fin de obtener la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, las empresas deberán presentar en el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo un balance sobre los parámetros de igualdad real existente en su organización y en su funcionamiento con respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados por la empresa.
- 4.** El expediente será tramitado por la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, que, además de cuantas otras medidas estime convenientes, solicitará un informe a las representantes y los representantes de trabajadores y trabajadoras en la empresa, a las asociaciones empresariales que disfruten de capacidad representativa en la empresa, a los sindicatos más representativos y a los sindicatos con implantación notoria en la empresa, y otro informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, será recabado informe del Consejo Gallego de Consumo a los efectos de acreditar el cumplimiento del parámetro de igualdad en la publicidad no sexista de los productos o servicios ofertados por la empresa solicitante de la calificación.
- 5.** Una vez recabada dicha información se remitirá copia del expediente al departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, quien emitirá informe preceptivo.
- 6.** A propuesta de la Unidad Administrativa de Igualdad y a la vista del informe emitido por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo concederá la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, especificando en la resolución los derechos y facultades consecuentes a su obtención y concretando, en los términos del desarrollo reglamentario, la cuantía subvencionada según el número 2 del artículo 19º (LA LEY 3657/2007) de la presente ley.

Artículo 17. *Prohibiciones de obtención y revocación de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad*

- 1.** En ningún caso se concederá la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad a una empresa sancionada por resolución administrativa o condenada por sentencia judicial, en los dos años anteriores a la solicitud, por discriminación en el empleo o por una publicidad sexista.
- 2.** La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad será retirada en cuanto la empresa sea sancionada en resolución administrativa o sea condenada en sentencia judicial por discriminación en el empleo o por una publicidad sexista.

Mientras no sean firmes la resolución administrativa o la sentencia judicial, se suspenderá necesariamente el procedimiento de concesión y, en su caso, podrá acordarse la suspensión de los derechos y facultades inherentes a la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

Artículo 18. *Parámetros de igualdad de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad*

- 1.** La calificación de Marca Gallega de Excelencia en Igualdad se obtendrá cuando se supere la puntuación establecida reglamentariamente en atención a la implantación en la empresa de los siguientes parámetros de igualdad:

- a) La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección, o, en otro caso, la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción interna en empleos o niveles donde las mujeres estén infrarrepresentadas, evitando criterios de promoción o criterios en caso de igualdad de méritos que resulten discriminatorios para las mujeres.
- b) Las garantías efectivas de la igualdad de retribución.
- c) Las garantías y mejoras de los derechos de conciliación de trabajadores y trabajadoras, incluyendo, en su caso, habilitar lugares adecuados de reposo para las trabajadoras embarazadas, salas de lactación y guarderías en la empresa, o apoyos económicos para el uso de guarderías.
- d) La implantación de medidas de prevención y de sanción adecuada del acoso sexual y del acoso moral por razón de género, tomando como modelo, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones a la empresa, lo regulado en los artículos 47 a 54 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres.
- e) La publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa.
- f) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres.

2. La puntuación mínima establecida reglamentariamente se referirá por separado a cada parámetro y, asimismo, a una valoración de conjunto.

3. Para obtener la subvención establecida en el apartado 3 del artículo 16º (LA LEY 3657/2007) de la presente ley, se establecerá una puntuación específica con relación al parámetro de la letra d) del apartado anterior, que podrá ser superior a la mínima. La puntuación incidirá en la cuantía de la subvención.

Artículo 19. Derechos y facultades derivados de la obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad

La obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad permitirá beneficiarse, sin perjuicio de otras ayudas públicas establecidas reglamentariamente, de los siguientes derechos y facultades en el año natural siguiente a su obtención:

- 1. La utilización del logotipo de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, con especificación del año en que está vigente, en el tráfico comercial de la empresa, incluida su utilización con fines publicitarios.
- 2. La subvención autonómica, en una cuantía de hasta un 5% de las cotizaciones sociales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo de la empresa, cuando esta haya adoptado medidas de prevención y de sanción del acoso y acoso sexual; subvención que será determinada reglamentariamente en proporción inversa al tamaño de la plantilla de las empresas.
- 3. La preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

A esos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse.

Si la empresa hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara

de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal.

Artículo 20. Control de ejecución y renovación del derecho

1. En el mes anterior a la finalización del año natural de vigencia de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, la empresa deberá presentar un balance sobre la mejora o, al menos, el mantenimiento de los parámetros de igualdad valorados en su concesión. Tal obligación se extenderá a todos y cada uno de los años fijados, en su caso, en la adjudicación del contrato.

La no presentación del balance, su defectuosa presentación y el empeoramiento de los parámetros de igualdad valorados en su concesión supondrán la revocación de las ventajas obtenidas.

Asimismo, en el supuesto de variación sobrevenida de los parámetros de igualdad, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo podrá recabar de nuevo los informes a que hace referencia el apartado 4 del artículo 16 (LA LEY 3657/2007).

2. Si, a la vista de ese balance, se mejoraran o, al menos, se mantuvieran los parámetros de igualdad valorados en su concesión, se entenderá renovada la calificación de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

Capítulo IV

La igualdad en las sociedades cooperativas gallegas

Artículo 21. El principio de igualdad en las sociedades cooperativas gallegas

La Alianza Cooperativa Internacional establece que las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad; por tanto, en consonancia con estos principios y con la consideración entre ellos de la igualdad y de la no discriminación como valor fundamental, los socios y socias de las sociedades cooperativas gallegas tienen las mismas obligaciones y derechos, producto de la aplicación, tanto por los poderes públicos como entre los sujetos privados, de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia.

TÍTULO III

Promoción de la igualdad en el ámbito de la negociación colectiva y de las relaciones colectivas de trabajo

Artículo 22. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva

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

2. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, sin perjuicio de otras competencias que le sean conferidas por la Xunta de Galicia, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o, en su caso, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, o a través del acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá las competencias siguientes:

- a) El asesoramiento sobre la redacción y aplicación de cláusulas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o remuevan discriminaciones directas o indirectas por razón de género, asesoramiento que podrá solicitarle cualquier asociación empresarial, empresa, sindicato o representación legal de trabajadores y trabajadoras que, de conformidad con la legislación vigente, tengan legitimación para negociar un convenio colectivo en cualquier ámbito negocial.
- b) El análisis de la totalidad de los convenios colectivos depositados en el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo para, en su caso, informar a esta sobre la existencia de cláusulas discriminatorias.
- c) La organización, coordinada con la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo y del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, de actividades de formación en igualdad de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.
- d) La elaboración, con ocasión de cualquiera proceso electoral, 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 de empleadores públicos o empresas privadas.

Artículo 23. Composición 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 estará integrada de la manera siguiente:

- a) La presidencia, que será desempeñada por la 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.
- d) Tres personas de reconocido prestigio en materia de igualdad por razón de género, quienes actuarán con voz pero sin voto, que a propuesta de la presidencia de la comisión consultiva, oído el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, serán designadas por decisión adoptada por consenso de la propia comisión.

En cualquier caso, al menos el 50% del total de personas componentes con pleno derecho a voto habrán de pertenecer al sexo menos representado en la población laboral activa en Galicia.

Artículo 24. 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 un reglamento de organización y funcionamiento, en el cual constará el régimen de reuniones, que habrán de producirse al menos con una periodicidad trimestral, y de adopción de acuerdos.

Artículo 25. El acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- 1.** El Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en el ejercicio de sus competencias, promoverá la convocatoria del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, de las asociaciones empresariales y de los sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia con el objetivo de lograr, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 83 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (LA LEY 1270/1995), un acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.** La consecución del acuerdo no impedirá que, dentro del primer trimestre de cada año natural, el Consejo Gallego de Relaciones Laborales convoque a las referidas asociaciones empresariales y sindicatos más representativos con la finalidad de mejorar su contenido y adaptarlo a la situación laboral, así como de verificar su ejecución.
- 3.** El Consejo Gallego de Relaciones Laborales elaborará, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, como complemento del acuerdo, un código orientativo de buenas prácticas, o, si así lo decide su presidencia, encomendará su elaboración a los miembros sin voto de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.
- 4.** En cualquier momento de la negociación del acuerdo o de sus posteriores revisiones podrá solicitarse el asesoramiento de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, sin perjuicio además de que, en el acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se le atribuyan las competencias de interpretación y aplicación que son características de una comisión paritaria.

Artículo 26. Control de legalidad de los convenios colectivos

- 1.** En el ejercicio de las competencias de control de legalidad de los convenios colectivos establecidas en el artículo 90 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo solicitará un informe a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.
- 2.** La impugnación de oficio de los convenios colectivos que contengan cláusulas discriminatorias o atenten contra el principio de igualdad de oportunidades será realizada por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- 3.** De conformidad con la legislación vigente, toda actuación de oficio sobre impugnación de un convenio colectivo por vulneración del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y los resultados de la actuación se comunicarán, por parte del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, al departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

Artículo 27. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia

- 1.** La Xunta de Galicia fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, una composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal de la totalidad del personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio y en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas

radicadas en Galicia.

2. A estos 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 adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y hombres del censo de cada unidad electoral.

Artículo 28. Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales

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

TÍTULO IV

Integración de la igualdad en la política de empleo

Artículo 29. Integración de la igualdad en la formación profesional

En 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 pueda asumir en el marco de la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional (LA LEY 981/2002), la Xunta de Galicia favorecerá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación, a eliminar la segregación profesional horizontal y vertical y a eliminar la totalidad de las desventajas de partida que afecten al colectivo de las mujeres.

Artículo 30. Actuaciones especiales en la formación continua

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, dentro del marco de la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, atenderá especialmente a la consideración de las mujeres como colectivo prioritario en el ámbito de la formación continua de personas ocupadas, a través de medidas que faciliten su acceso a la misma y a través de medidas de apoyo, seguimiento y control.

2. En particular, se incentivará el acceso de las mujeres a los grupos más cualificados y se fomentará la compensación de los periodos de abandono temporal o reducción de jornada por trabajadores y trabajadoras a causa de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 31. Políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres

1. En el diseño, planificación y ejecución de las acciones formativas, informativas, orientadoras y de fomento y promoción, el Servicio Gallego de Colocación atenderá de forma prioritaria a las personas del sexo con menos presencia en la población activa de Galicia. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo desarrollará reglamentariamente los criterios de los programas y las medidas que conforman las políticas activas de empleo para que equiparen los dos sexos en el empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.

2. En el marco de su consideración como colectivo prioritario reconocido en el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo (LA LEY 1905/2003), las políticas activas de empleo valorarán las circunstancias de las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

3. Las políticas activas de empleo en Galicia tendrán en cuenta de modo prioritario la situación de las mujeres del medio rural y de las mujeres del sector marítimo-pesquero implantando programas y medidas destinadas a su efectiva inserción laboral.

Artículo 32. Medidas de acción positiva en las actividades de formación

1. En cualquiera de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional, continua o de inserción laboral activa podrán convocarse exclusivamente mujeres o prever en la convocatoria una mayoría de mujeres, y, en todo caso, la totalidad de las actividades formativas habrán de incluir un porcentaje de mujeres equivalente a la de mujeres despedidas inscritas en el Servicio Público de Empleo del ámbito sectorial de la correspondiente actuación.

2. Al igual que en el apartado anterior se procederá en las actividades formativas destinadas al autoempleo, creación de empresas, cooperativas o mejora empresarial.

Artículo 33. Contenidos obligatorios en las actividades de formación

1. En la totalidad de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional y continua o de inserción laboral activa financiadas por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo se introducirá un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre corresponsabilidad familiar y doméstica, cuya duración será 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 contratación del profesorado de los módulos de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que estará acreditado, en los términos establecidos reglamentariamente, por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, será subvencionada por este, en los términos reglamentarios establecidos, en la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes.

Artículo 34. Medidas de conciliación en las actividades de formación

1. Los centros públicos destinados a impartir actividades formativas de carácter ocupacional y continua procurarán que el alumnado disponga, en sus instalaciones o en instalaciones concertadas dentro de un área de quinientos metros del local en donde se imparte la actividad, de un servicio de guardería con comedor y una sala de lactación, dirigidos a la atención de sus hijos/hijas o menores acogidos/acogidas o convivientes menores de tres años.

En el caso de centros privados acreditados para la formación, con vistas a su adaptación a las mismas condiciones que en el caso de los centros públicos, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo apoyará económicamente, en los términos que serán establecidos reglamentariamente, aquellos centros que hayan promovido la puesta en marcha de las condiciones materiales y personales necesarias para facilitar al alumnado los cuidados de los y las menores de tres años a su cargo.

En los mismos términos se actuará con respeto al alumnado que tiene personas dependientes a su cargo.

2. Los centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar la ubicación del lugar donde se fueran a realizar estas actividades y sus horarios a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa del alumnado al que fueran dirigidas.

Artículo 35. Integración de la igualdad en la intermediación laboral

1. En el desempeño de las funciones de intermediación laboral previstas legislativamente, el Servicio Gallego de Colocación y las agencias de colocación velarán por la efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, sin perjuicio de la adopción de medidas de acción positiva para favorecer el acceso al empleo del sexo menos representado en la población activa de Galicia.

2. La autoridad laboral vigilará la observancia de esos principios en las actividades de selección de personal y de prestamismo laboral, a través de las oportunas actuaciones autonómicas de incentivo, seguimiento, control y sanción.

Artículo 36. Visibilización y valorización de actividades feminizadas

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, a través del Instituto Gallego de las Cualificaciones y con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, promoverá la revisión y mejora de la lista de cualificaciones profesionales, incorporando la perspectiva de género al objeto de incluir como profesiones actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional, además de diseñar los perfiles profesionales de actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades.

2. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, desarrollará actuaciones tendentes a la detección y erradicación, en aquellas actividades feminizadas, de situaciones de economía sumergida y/o irregulares.

3. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo elaborará una cuenta satélite donde se cuantificará el valor económico del trabajo doméstico, de cuidados y comunitario realizado por mujeres y hombres, dando a la citada cuantificación económica la debida publicidad social.

Artículo 37. El Plan gallego de empleo femenino

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo elaborará un documento único que se denominará Plan gallego de empleo femenino, con las actuaciones programadas en relación a la política de empleo destinada a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres.

2. El Plan gallego de empleo femenino considerará especialmente la participación de las mujeres rurales y del sector marítimo-pesquero en un desarrollo sostenible.

3. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo coordinará el Plan gallego de empleo femenino con el Plan de empleo del Reino de España, procurando la complementariedad de las medidas de fomento del empleo femenino tanto estatales como autonómicas.

4. El Plan de empleo femenino contemplará medidas de formación y orientación profesional,

fomento del empleo con vistas a la mejora de la empleabilidad y el autoempleo.

5. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, coordinará con los municipios de Galicia y a través del Plan gallego de empleo femenino medidas de orientación y formación, lo que se desarrollará reglamentariamente.

Artículo 38. El fomento del empresariado femenino

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo podrá incluir en las actuaciones programadas con relación a la política de empleo destinada a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres acciones positivas y actuaciones de discriminación positiva dirigidas a la equiparación de ambos sexos en el empleo por cuenta propia.

2. Las actuaciones dirigidas al fomento del empresariado femenino se desarrollarán reglamentariamente en relación, en su caso, a los siguientes aspectos: formación empresarial, ayudas económicas para la creación de empresa, servicios de asesoramiento empresarial, servicios de tutoría en la creación y mejora de empresa, apoyo a la constitución de redes empresariales, fomento de la participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de servicios y productos.

3. En el desarrollo reglamentario de las medidas dirigidas al fomento del empresariado femenino se tendrán en cuenta de manera preferente a las mujeres emprendedoras con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social a que se refiere la disposición adicional sexta (LA LEY 3657/2007) de presente ley y a las mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero.

TÍTULO V

Integración de la igualdad en la política preventiva

Artículo 39. Integración del principio de igualdad en las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales

1. El ejercicio de las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo integrará activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres con la finalidad de evitar que, por sus diferencias físicas o los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre ambos sexos.

2. Se fomentará la adopción de las siguientes medidas dentro del ámbito autonómico:

a) El estudio multidisciplinar de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, por los estudios estadísticos, se manifiestan de manera exclusiva o significativamente predominante sobre uno solo de los sexos, con la finalidad de detectar y prevenir sus causas. A su vez, se promoverá la realización de estudios estadísticos que permitan disponer de datos desglosados por sexo.

b) La investigación de la influencia de la diferente situación de las mujeres y los hombres en la unidad de convivencia o familia y en la sociedad en la aparición de enfermedades profesionales o en la causa de accidentes de trabajo, y, en especial, valorando la influencia de la violencia de género y de la carga global de trabajo doméstico, comunitario y laboral de las mujeres.

c) El establecimiento de programas de formación específica en materia de salud laboral y de

prevención de riesgos desde una perspectiva de género.

d) La progresiva adaptación de los equipos de protección individual, del mobiliario y equipos de trabajo, de las características del puesto de trabajo y de sus circunstancias de ejecución a las condicionantes anatómicas y fisiológicas de las mujeres, con la finalidad de evitar situaciones de desprotección de su salud.

Artículo 40. Fomento público de la erradicación en su origen de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactación natural

El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y las trabajadoras y trabajadores con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactación natural, con la finalidad de evitar, en la medida de lo posible, la aplicación de las medidas de cambio de puesto y dispensa de trabajo reguladas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LA LEY 3838/1995).

Artículo 41. Actuaciones especiales sobre sectores laborales feminizados

El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo impulsará la realización de actuaciones especiales en materia de prevención de riesgos laborales sobre sectores laborales feminizados mediante la elaboración de estudios epidemiológicos, acciones de información y asesoramiento técnico y acciones de vigilancia y control, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el cumplimiento de las normas de prevención.

TÍTULO VI

Promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación

Artículo 42. Promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación

1. Las medidas adoptadas por los ayuntamientos con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, constituyan o no un plan local de conciliación, serán promovidas por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

Para el asesoramiento a los ayuntamientos, se constituirá una comisión de personas expertas, entre otras materias que se consideren convenientes, en sociología, economía, derecho, igualdad de oportunidades y comunicación social.

2. La promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación se desarrollará reglamentariamente, después de oída la Federación Gallega de Municipios y Provincias, y preverá la implantación de bancos municipales de tiempo y de planes de programación del tiempo de la ciudad.

3. Los planes locales de conciliación se ejecutarán buscando la colaboración entre las entidades locales y autonómica, en los términos convenientes, atendiendo a las particularidades de cada municipio, habilitando las subvenciones y transferencias correspondientes.

Capítulo I

Los bancos municipales de tiempo

Artículo 43. Los bancos municipales de tiempo

- 1.** Los bancos municipales de tiempo facilitarán a las personas empadronadas en el correspondiente municipio 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 de gestiones de índole administrativa, y de labores de cuidado o mera compañía de menores de edad y de personas dependientes.
- 2.** El ayuntamiento gestionará una base de datos de personas demandantes de las referidas labores, donde se reflejarán los datos personales y las necesidades de tiempo.

Artículo 44. Las redes comunitarias de apoyo a la conciliación

- 1.** Las redes comunitarias de apoyo a la conciliación, que serán gestionadas por los ayuntamientos, consisten en una base de datos en que, de manera voluntaria, se inscribirán las personas que, en el término municipal u otro término vecino, tengan una disponibilidad para realizar alguna de las labores comunitarias.

La base de datos reflejará los datos personales de la persona voluntaria, su cualificación y/o experiencia y la disponibilidad horaria de la persona voluntaria.

En ningún caso las labores prestadas a través de las redes comunitarias de apoyo a la conciliación podrán constituir el objeto propio de un contrato de trabajo, ni las redes comunitarias de apoyo a la conciliación podrán sustituir nunca el trabajo retribuido.

Las personas voluntarias tendrán los derechos y deberes previstos en la normativa de aplicación sobre voluntariado social, establecidos en la legislación vigente.

- 2.** A partir de los datos de la base de datos de personas voluntarias y de los datos de la base de datos de personas demandantes de labores comunitarias, el banco de tiempo ofertará a aquellas las labores demandadas para las cuales se hayan ofrecido y estén capacitadas, poniéndolas en contacto con estas para alcanzar la recíproca aceptación.

Las personas que se inscriban como demandantes de labores comunitarias podrán, a su vez, inscribirse como voluntarias, caso en que se procurará conectar a las personas que tengan disponibilidades y necesidades de tiempo que sean complementarias, con la finalidad de ponerlas en contacto y de favorecer el intercambio mutuo de tiempos.

Artículo 45. La prestación de labores por personal municipal o contratado al efecto

Sin perjuicio de las competencias de los servicios sociales, los ayuntamientos excepcionalmente podrán prestar servicios a través de personal propio o contratado al efecto cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias de hecho:

- 1.** Distanciamiento a centros de población o ausencia de personas voluntarias que imposibiliten acudir a las redes comunitarias de apoyo a la conciliación cuando se trate de la prestación de cuidados a una persona dependiente cuyos ingresos sean inferiores al doble de la cuantía del indicador público de renta de efectos múltiples.
- 2.** Descanso de dos días al mes a favor de las personas que, por razones diversas, hayan asumido el cuidado de personas dependientes.

En tal caso, se garantizará el derecho de la persona cuidadora a elegir libremente a la persona o personas sustitutas de su confianza, entre la plantilla municipal que resulte de la planificación de la cobertura para la prestación de dichos servicios.

A estos efectos, y específicamente si se trata de personal para la cobertura de dos días de descanso al mes a favor de las personas que hayan asumido el cuidado de personas dependientes, se impulsará preferentemente la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

Artículo 46. Medidas de apoyo a los bancos municipales de tiempo

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, y en los términos del desarrollo reglamentario, la constitución de bancos municipales de tiempo, a través de subvenciones a la contratación de personas trabajadoras desempleadas para la gestión, organización y puesta en marcha de los mismos.

Estas subvenciones cubrirán, en dichos términos y en tanto se mantenga el servicio, la totalidad del coste de los salarios y de la Seguridad Social.

2. A estos efectos, se impulsará preferentemente la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

Capítulo II

Los planes de programación del tiempo de la ciudad

Artículo 47. Finalidad y ámbito de los planes de programación del tiempo de la ciudad

1. Los planes de programación del tiempo de la ciudad pretenden una coordinación de los horarios de la ciudad con las exigencias personales, familiares y laborales de la ciudadanía, obligando a una permanente revisión y adaptación de tales horarios.

A los efectos de la presente ley, se consideran horarios de la ciudad los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes.

2. Los planes de programación del tiempo de la ciudad podrán ser elaborados por un municipio o por varios municipios coordinados para ello, o a través de los órganos de un área metropolitana, una mancomunidad de municipios o un consorcio local constituidos exclusivamente por los municipios implicados.

Artículo 48. La Mesa de Concertación del Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad

1. La persona responsable del plan convocará, para la constitución de la mesa de concertación, a cuantos sujetos públicos o privados entienda conveniente conforme a criterios de funcionamiento eficaz, y, cuando menos, a los sujetos siguientes:

- Cada una de las administraciones públicas implantadas dentro del ámbito territorial del plan o en otros municipios limítrofes o vecinos.
- Las asociaciones de mujeres y las asociaciones de consumidores/consumidoras y usuarios/usuarioas con implantación dentro del ámbito territorial del plan.
- Los sindicatos más representativos a nivel autonómico.

- Las asociaciones empresariales representativas a nivel autonómico y las asociaciones con implantación dentro del ámbito territorial del plan.
- Las asociaciones de profesionales de la agricultura, el artesanado o el comercio con implantación dentro del ámbito territorial del plan.
- Las asociaciones de madres y padres de alumnado de los centros educativos del municipio o municipios implicados.
- Las asociaciones vecinales del municipio o municipios implicados.

Podrán concurrir hasta dos representantes de cada uno de los sujetos convocados, y, si concurriera con dos personas representantes, una habrá de ser hombre y otra habrá de ser mujer, excepto en el supuesto de asociaciones de mujeres.

2. La presidencia de la mesa de concertación, desempeñada por la persona responsable del plan, establecerá al inicio de cada reunión las normas de funcionamiento.

Podrá ser asistida por una persona en calidad de secretario o secretaria, a la que designará libremente y que se encargará de levantar acta de todas las reuniones.

Se realizarán las reuniones convenientes, estableciéndose, en su caso, calendarios de reuniones, y reuniones para temas concretos y/o con determinados sujetos.

Las y los sujetos presentes podrán asumir compromisos sobre horarios de la ciudad y podrán hacer propuestas sobre horarios de la ciudad, que se reflejarán en el acta.

Artículo 49. La persona responsable del Plan de programación del tiempo de la ciudad

En un plan de programación del tiempo de la ciudad el ayuntamiento o los ayuntamientos designarán a una persona responsable del plan, que podrá ser concejala o concejal de algún municipio implicado, con el compromiso de todos los municipios implicados de facilitar la función de la persona responsable del plan.

La persona responsable del plan, para conocer las necesidades de horarios de la ciudadanía, acordará cuantos trámites entienda convenientes, incluidas encuestas públicas, trámites de audiencia pública, recepción de sugerencias ciudadanas y reuniones formales o informales con cuantas y cuantos sujetos entienda conveniente.

Asimismo, le corresponde convocar, cuantas veces entienda conveniente y, en todo caso, una vez al año y antes de julio, la Mesa de Concertación del Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad, la cual presidirá. La falta de la convocatoria anual supondrá, salvo imposibilidad acreditada, la pérdida de las ayudas autonómicas.

La persona responsable del plan vigilará el cumplimiento de los compromisos sobre horarios de la ciudad asumidos por los sujetos implicados y gestionará ante cualquier sujeto público o privado la efectividad de las propuestas sobre horarios de la ciudad que, dentro de los límites legales, entienda que son convenientes.

En todo caso, la persona responsable del plan dará cuenta anualmente de sus gestiones ante el pleno del ayuntamiento, o, si fueran varios los implicados, ante el pleno de cada uno de los ayuntamientos.

Artículo 50. Posibilidad de ampliación del ámbito territorial del Plan de programación del tiempo de la ciudad

El municipio o municipios implicados siempre podrán acordar incluir a otro u otros municipios limítrofes en el plan, y, si así lo hicieran, habrá de elegirse de común acuerdo a la persona responsable del plan y convocar la mesa de concertación con los sujetos que, por la inclusión, hayan de ser convocados.

Artículo 51. Medidas de apoyo a los planes de programación del tiempo de la ciudad

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, el establecimiento de planes de programación del tiempo de la ciudad, de manera especial si se implican varios municipios, en los términos del desarrollo reglamentario, mediante subvenciones a la contratación de personas trabajadoras desempleadas para su elaboración.

2. También podrán incluirse ayudas directas a sujetos privados que asumieran compromisos sobre horarios de la ciudad cuya ejecución les haya generado gastos debidamente justificados.

TÍTULO VII

La participación de las mujeres en el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo

Artículo 52. El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales

1. El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales es un órgano de participación, mediante un canal de libre adhesión de las mujeres, y de interlocución de estas con la Xunta de Galicia a través del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

2. El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales será presidido por la persona titular del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, estando representado en este consejo el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, las representantes de las asociaciones de mujeres, las representantes de los sindicatos más representativos en el ámbito de la comunidad autónoma y las representantes de la Confederación de Empresarios de Galicia.

3. En el supuesto de creación de un consejo gallego de las mujeres por parte del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, el Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales se integrará en el mismo.

Artículo 53. Funciones del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales

Corresponden al Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales, aparte de las funciones atribuidas en otras normas legales o reglamentarias de desarrollo, las siguientes:

- a) La interlocución con la Xunta de Galicia a través del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo y del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, proponiendo, en su caso, la adopción de

medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.

b) La elaboración de estudios, informes o consultas en el ámbito de empleo de las relaciones laborales que le sean solicitados por la Xunta de Galicia, a través del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, o que, por su propia iniciativa, acuerde elaborar.

c) La difusión de los valores de la igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos e intereses de las mujeres para erradicar la discriminación en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.

d) La colaboración con la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, en desarrollo de todas sus competencias.

Artículo 54. *Funcionamiento del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales*

1. El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales funcionará en pleno o en comisiones.

2. El pleno se reunirá una vez al año y siempre que lo convoque la persona titular del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, o lo solicite un tercio de las asociaciones adheridas.

3. El consejo funcionará en las comisiones que decida el pleno y, en todo caso, a través de una comisión permanente elegida por el pleno, que contará con un máximo de tres miembros, y una o uno de ellos ocupará la presidencia con voto de calidad.

4. La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo realizará las funciones de apoyo administrativo necesarias para el funcionamiento del consejo.

Artículo 55. *La adhesión al Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales*

1. Cualquier asociación de mujeres con implantación a nivel gallego, legalmente constituida y representativa, de conformidad con los criterios que se determinen reglamentariamente, podrá solicitar su adhesión al Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales si entre sus fines esenciales se encuentran la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la erradicación de toda discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.

2. La adhesión de una asociación genera el derecho a ser convocada al pleno del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales, a asistir al pleno con dos representantes o con el número mayor fijado en la convocatoria, con derecho a compensación de los gastos causados, y a elegir las/los miembros de esa comisión permanente y demás comisiones.

Artículo 56. *Recursos económicos*

El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales se financiará con las subvenciones de cualquier entidad pública, las donaciones de

cualquier entidad privada, los rendimientos de su patrimonio, los ingresos derivados de sus propias actividades y las cuotas de sus miembros que, en decisión del pleno, estas libremente acuerden establecer con carácter general o respecto a la financiación de una actividad concreta.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. *Modificación de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres*

Uno.- Modificaciones del Plan integral de apoyo a la familia y medidas destinadas al desarrollo efectivo de dicho plan integral.

1. Se modifica el artículo 21 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, añadiendo un apartado 3, redactado en los términos siguientes:

«**3.** En la elaboración del Plan integral de apoyo a la familia se tendrán en cuenta los principios y determinaciones contenidos en la Ley del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia».

Dos.- Modificaciones de las condiciones de empleo en la Administración pública gallega.

1. Se añade un apartado 2 al artículo 33 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, redactado en los términos siguientes:

«**2.** El departamento de la Administración autonómica con competencias en materia de trabajo establecerá reglamentariamente líneas de ayuda para la contratación de personal especializado en el ámbito laboral destinado a asesorar en la elaboración de planes municipales de igualdad».

2. Se modifica el artículo 36 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 36. *Composición paritaria de tribunales examinadores*

1. La composición de los tribunales de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria para el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso al empleo como si se trata de promoción interna. Para ello, en la designación atribuida a la Administración pública gallega, se garantizará la paridad entre mujeres y hombres, o, si fuera impar el número a designar, con diferencia de uno entre ambos sexos. Idénticas exigencias se aplicarán en la designación atribuida a cada instancia diferente a la Administración pública gallega.

2. Si, aun siguiendo las anteriores exigencias, la paridad no se consigue en el cómputo total de las/los miembros del tribunal, se convocarán todas las instancias con derecho a la designación y, si no hubiera acuerdo, se elegirá aleatoriamente un número de miembros del sexo más designado suficiente para alcanzar la paridad, quienes serán sustituidos por miembros del otro sexo. Hecha la elección, se tendrá por personas no designadas a las que hubieran sido elegidas, y las que hicieron la designación designarán a miembros del otro sexo».

3. Se añade un artículo 37 bis, a la Ley 7/2004 del siguiente tenor literal:

«Artículo 37º bis. Acciones positivas en las actividades formativas

En los cursos, jornadas u otras actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración pública gallega se reservará un cincuenta por ciento de las plazas a mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, que accederán al turno reservado sólo si no hubiera suficientes solicitudes de participación de las mujeres».

4. Se modifica el artículo 42, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 42. Complemento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo o por maternidad

La Administración pública gallega, mediante las ayudas que se establezcan, reconoce al personal a su servicio el complemento hasta el cien por cien de la base reguladora del subsidio económico por riesgo durante el embarazo, reconociéndolo aun cuando la trabajadora no reuniera las exigencias para acceder al subsidio económico de riesgo durante el embarazo.

Asimismo, y aun cuando la trabajadora no reuniera las exigencias para acceder al subsidio económico por maternidad, se garantizará la percepción del cien por cien de su base reguladora durante el periodo de las seis semanas desde el nacimiento del hijo o hija».

5. Se añade un artículo 42 bis, del siguiente tenor literal:

«Artículo 42º bis. Permiso retribuido para asistir y para acompañar a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto

1. La Administración pública gallega reconoce al personal a su servicio un permiso retribuido para tratamientos de fecundación asistida por el tiempo necesario para su práctica, con aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo. Si fuera necesario un desplazamiento, el permiso será de dos días.

2. Asimismo, se reconoce un permiso retribuido a favor de hombres y mujeres al servicio de la Xunta de Galicia para acompañar a su cónyuge o pareja en análoga relación de afectividad a tratamientos de fecundación asistida, a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto, en idénticos términos y condiciones de ejercicio que los previstos para estos permisos».

6. Se añade un artículo 42 ter, del siguiente tenor literal:

«Artículo 42º ter. Crédito de horas sustitutivo del permiso de lactación

1. El permiso de lactación reconocido, en las normas de aplicación correspondientes, al personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral al servicio de la Xunta de Galicia podrá ser disfrutado, a elección de la persona interesada, como crédito de horas a utilizar libremente durante el primer año de vida del o la acabada de nacer, pudiéndose disfrutar el crédito de horas de manera separada o de manera acumulada en cualquier momento dentro de ese primer año de vida del o la acabada de nacer.

2. La cantidad de horas incluidas en el crédito será el resultado de contabilizar el total de horas a las que la persona interesada tendría derecho si dispusiera del permiso de lactación, en su modalidad de una hora de ausencia, en las normas de aplicación

correspondientes. Si el padre y la madre o, en su caso, los padres o las madres, fueran personal de la Administración pública gallega, la acumulación se realizará para cada solicitante según su correspondiente permiso.

3. En el supuesto de adopción o acogida preadoptiva o permanente las referencias al primer año de vida en la regulación del permiso de lactación se entenderán referidas al primer año contado desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogida preadoptiva o permanente».

7. Se añade un artículo 42 quater, del siguiente tenor literal:

«Artículo 42º quater. Salas de reposo y salas de lactación

1. La Administración pública gallega facilitará que las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes tengan la posibilidad de descansar tumbadas en lugar apropiado, así como de lactar a su hijo o hija con tranquilidad.

2. Las mismas condiciones habrán de darse en caso de lactación artificial por parte de padres o madres».

8. Se modifica el artículo 43, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 43. Derecho de las mujeres gestantes a elegir el periodo de vacaciones y preferencias derivadas de la existencia de responsabilidades familiares

La Administración pública gallega reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes a su servicio, pudiendo incluso elegirlo dentro del año siguiente al devengo del derecho a las vacaciones si su disfrute se realiza inmediatamente después del uso de la licencia de maternidad.

Asimismo, se reconoce la preferencia de elección a las mujeres y hombres con hijas y hijos menores de doce años o mayores dependientes a su cuidado».

9. Se modifica el artículo 44, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 44. Flexibilización de jornada por motivos familiares

1. Todo el personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral al servicio de la Administración pública gallega con hijos/hijas o acogidos/acogidas menores de doce años, o con familiares convivientes que, por enfermedad o avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas, podrá solicitar, y concediéndosele si las necesidades del servicio lo permitieran, la flexibilización de la jornada de trabajo dentro de un horario diario de referencia, determinado en cada caso, a petición de la persona interesada y oída la representación legal del personal, por la dirección de personal de la unidad administrativa o centro de trabajo. La decisión, si las necesidades del servicio lo permitieran, reconocerá el más amplio horario diario de referencia posible. Dentro del horario diario de referencia establecido, la persona interesada podrá cumplir su jornada de trabajo con absoluta libertad, siempre y cuando, en cómputo mensual, resulten cumplidas todas las horas mensuales de trabajo aplicables.

2. Idéntico derecho tendrán quienes, sean hombres o mujeres, se encuentren en proceso de nulidad, separación o divorcio desde la interposición de la demanda judicial o, por decisión del interesado/interesada, desde la solicitud de medidas provisionales previas,

hasta transcurridos tres meses desde la citada demanda o, en su caso, desde la citada solicitud».

10. Se modifica el apartado 1 del artículo 46, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«**1.** La Administración pública gallega reconoce un permiso retribuido a favor de los progenitores hombres empleados a su servicio, sea cual sea la situación laboral del otro u otra progenitora, con la duración de catorce días naturales, o veinte si el parto es múltiple, a computar desde el nacimiento del hijo o hija. Dicho permiso será acumulable a cualquier otro derecho que esté reconocido o que se reconozca en la normativa de aplicación, en cuyo caso el permiso de paternidad regulado en este artículo se computará desde la finalización del otro derecho al que se acumule».

11. Se añaden dos apartados 3 y 4 al artículo 46, del siguiente tenor literal:

«**3.** Si se tratara de una adopción o acogida preadoptiva o permanente, el permiso será de siete días a favor del padre y/o madre que fueran personal al servicio de la Administración pública gallega, o diez en el supuesto de adopción o acogida múltiple. Este permiso se contará, a elección de la persona titular, desde la resolución judicial o administrativa de adopción o de acogida preadoptiva o permanente, siendo intransferible pero acumulable a cualquier otro derecho reconocido en la normativa de aplicación. Cuando la persona adoptante o acogedora fuera única, el permiso será de catorce días de duración y de veinte si la adopción o acogida son múltiples.

4. En el supuesto de matrimonio de mujeres o de uniones de hecho en análoga relación de afectividad, siendo una de ellas la madre biológica, la que no lo sea tendrá derecho al permiso de paternidad en los términos fijados en el apartado 1».

12. Se añade un artículo 46 bis, en los términos siguientes:

«Artículo 46º bis. *Permiso por enfermedad grave*

La Administración pública gallega reconoce el derecho del personal a su servicio con hijos/hijas, acogidos/acogidas o convivientes menores de edad, o con familiares que, por sus enfermedades o avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas, a un permiso retribuido con una duración máxima de treinta días en los supuestos de accidente muy grave o enfermedad muy grave del o la menor de edad o del o la familiar conviviente. Cada accidente o enfermedad generará un único permiso, que, dentro de la duración máxima de treinta días, podrá utilizarse de manera separada o acumulada».

13. Se añade un artículo 49 bis, del siguiente tenor literal:

«Artículo 49º bis. *Publicidad de la declaración de principios*

Sin perjuicio de la publicidad adicional que resultara conveniente a la finalidad de prevención del acoso sexual, la declaración de principios será publicada en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo y unidad administrativa, identificando al asesor o asesora confidencial que ejercerá sus funciones en el concreto centro o unidad».

14. Se añade una disposición adicional octava, del siguiente tenor literal:

«DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.

La Administración pública gallega garantizará a su personal femenino víctima de violencia de género el salario íntegro de tres meses si optara, según la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LA LEY 1692/2004), por la suspensión del contrato de trabajo o por la situación de excedencia».

15. Se añade una disposición adicional novena, del siguiente tenor literal:

«DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.

En el supuesto de matrimonio de mujeres, siendo una de ellas la madre biológica, se garantizará a la que no lo fuese, si fuera personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral de la Administración pública gallega, que, a elección de aquella, pueda disfrutar la parte de la licencia de maternidad que se podría transferir al padre».

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia*

Uno.- Se añade un artículo 3 bis a la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia, del siguiente tenor literal:

«Artículo 3º bis.

Se respetarán a la totalidad del personal en régimen funcional o estatutario de la Administración pública gallega los derechos reconocidos en el título II de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, aunque en la regulación de cada una de las clases de personal no se consideren tales derechos o se consideren en unos términos más restrictivos».

Dos.- ...

Tres.- Se añade un apartado 3 al artículo 16, del siguiente tenor literal:

«3. En todo caso, al menos el 40% de los puestos en el Consejo Gallego de la Función Pública se reservan para el sexo menos representado en el propio consejo».

Cuatro.- Se añade una letra k) en el artículo 17, del siguiente tenor literal:

«k) Garantizar, promover y hacer efectivo el principio de igualdad por razón de sexo, así como remover los obstáculos para hacerlo efectivo y combatir las discriminaciones sexistas».

Cinco.- Se modifica el inciso inicial del apartado 2 del artículo 18, el cual queda redactado como sigue:

«2. Tendrá la composición que el Gobierno gallego establezca por decreto, respetándose la misma cuota prevista en el apartado 3 del artículo 16, y ejercerá las siguientes funciones:».

Seis.- Se añade un número 8 al artículo 27, del siguiente tenor literal:

«8. En todos los procedimientos de provisión de puestos de trabajo se atenderá especialmente al cumplimiento de lo previsto en el apartado 2 del artículo 34 de la Ley 7/2004, de 16 julio, para la igualdad de mujeres y hombres»

Siete.- Se añade un apartado 7 al artículo 29, del siguiente tenor literal:

«7. En el diseño y ejecución de los planes de empleo se atenderá con absoluta prioridad al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo».

Ocho.- Se modifica el apartado 2 del artículo 32, el cual queda redactado como sigue:

«2. Los tribunales que juzguen las pruebas selectivas no podrán estar compuestos mayoritariamente por personal funcionario de los cuerpos o escalas de que se trate. Ningún miembro tendrá titulación inferior a la exigida para la admisión a las pruebas. En su composición ha de atenderse al artículo 36 de la Ley 7/2004, de 16 julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Nueve.- Se modifica el artículo 34, el cual queda redactado como sigue:

«Artículo 34.

El acceso a la función pública y a sus cuerpos o escalas se realizará mediante concurso, oposición o concurso-oposición libre, convocados públicamente y basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin perjuicio de lo que sobre la carrera administrativa se dispone en la presente ley. En la convocatoria será preciso tener en cuenta el mandato del artículo 37 de la Ley 7/2004, de 16 julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Diez.- Se añade una letra j) en el artículo 49, del siguiente tenor literal:

«j) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria».

Once.- Se modifica el artículo 51, el cual queda redactado de la manera siguiente:

«Artículo 51.

Por necesidad del servicio, debidamente justificada y de acuerdo con los criterios y condiciones que se determinen reglamentariamente, oída la comisión de personal, los órganos competentes podrán destinar al funcionario o funcionaria en comisión de servicios de carácter forzoso y por tiempo no superior a tres meses a un puesto de trabajo distinto del de destino, y, si supusiese cambio de localidad, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente. Quedan excluidas de esta comisión forzosa las personas que ejerzan los derechos de las letras e) y f) del apartado 1 del artículo 70, así como las funcionarias embarazadas. Reglamentariamente se establecerán derechos de oposición a la comisión forzosa derivados del cuidado de familiares».

Doce.- Se añade un artículo 67 bis, del siguiente tenor literal:

«Artículo 67º bis.

En el desarrollo y aplicación de los preceptos incluidos en este capítulo, así como en los de toda la política retributiva de la Xunta de Galicia, habrá que tener en cuenta los artículos 39 y 40 de la Ley 7/2004, de 16 de julio».

Trece.- ...

Catorce.- ...

Quince.- ...

Dieciséis.- Se añade una disposición adicional decimoquinta, del siguiente tenor literal:

«DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.

Los convenios colectivos que regulen las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos tenderán al reconocimiento de los derechos reconocidos en el título II de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Disposición adicional tercera. *Modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia*

1. A partir de la entrada en vigor de la Ley del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, la Xunta de Galicia remitirá al Parlamento un proyecto de ley de modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, que, además de adecuar la normativa actual a las nuevas necesidades que surgen en el ámbito del cooperativismo, integre el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en conformidad con los parámetros que se establecen en la presente ley.

2. Dicho proyecto de modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, habrá de ajustarse a las siguientes bases, sin perjuicio de la posibilidad de inclusión de otras medidas específicas que tengan como objetivo la observancia del principio de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Fomentará la erradicación en el ámbito de las sociedades cooperativas gallegas de la discriminación vertical y horizontal entre hombres y mujeres.
- b) Favorecerá el desarrollo de medidas que supongan ventajas concretas y/o medidas de compensación de las desventajas sufridas por las mujeres en el ámbito laboral. Las medidas, que podrán ser recogidas en los estatutos de las cooperativas, se referirán al acceso a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o incluso de asalariada, así como a su promoción profesional y demás aspectos de la situación y condiciones laborales de la persona afectada.
- c) Posibilitará entre los socios y socias de las sociedades cooperativas gallegas la compatibilidad y la conciliación de su ejercicio profesional pleno con las situaciones de maternidad y paternidad y cuidado de menores y personas dependientes.
- d) Introducirá en el articulado medidas que favorezcan a las socias de las cooperativas víctimas de violencia de género en cumplimiento de las previsiones establecidas en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
- e) Las cooperativas fomentarán la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus órganos sociales.
- f) Revisará el lenguaje empleado en la redacción de la norma, en aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

Disposición adicional cuarta. *Modificación de la Ley 10/1996, de 5 de noviembre, de actuación de entes y empresas participadas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia*

Se añade un apartado 2, pasando el actual contenido a configurar el apartado 1, al artículo 1 de la Ley 10/1996, de 5 de noviembre, de actuación de entes y empresas participadas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia, del siguiente tenor literal:

«**2.** La actuación en materia de personal y contratación se someterá obligatoriamente a un

plan de igualdad para eliminar la discriminación por razón de sexo».

Disposición adicional quinta. *Publicación autonómica de los anexos de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992*

La Xunta de Galicia se compromete, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, a aprobar un decreto en el que, después de haber realizado las adaptaciones convenientes para su adecuada comprensión, se integre el contenido de los anexos de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactación (LA LEY 4511/1992).

Tal decreto sólo se modificará cuando, de acuerdo con lo establecido en su artículo 13, se modifiquen los anexos de la referida directiva, limitándose su modificación, después de haber realizado las adaptaciones convenientes para su adecuada comprensión, a integrar la modificación de los anexos.

Los servicios autonómicos competentes en materia de salud laboral elaborarán, en el plazo de seis meses desde la publicación del anterior decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo, habida cuenta del acervo comunitario, directrices que se mantendrán en una constante actualización de acuerdo con las innovaciones técnicas.

Disposición adicional sexta. *Mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social*

La expresión mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social utilizada en la presente ley comprenderá, siempre como mínimo, a los efectos de esta ley y de sus desarrollos reglamentarios, a mujeres:

- a) víctimas de violencia de género,
- b) que desean abandonar la prostitución,
- c) con hijos o hijas menores o personas dependientes exclusivamente a su cargo,
- d) con una situación de paro de larga duración,
- e) que sean mayores de cuarenta y cinco años,
- f) perceptoras de la renta de inserción social,
- g) afectadas de diversidad funcional,
- h) pertenecientes a una etnia minoritaria,
- i) que estuvieran privadas de libertad,
- j) inmigrantes,
- k) jóvenes en busca del primer empleo,
- l) transexuales o en proceso de reasignación sexual, y
- m) ex toxicómanas.

Disposición adicional séptima. *Actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional*

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 36 (LA LEY 3657/2007) de la presente ley, se tomarán cuando menos en consideración como actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional las recogidas en el anexo de esta ley.

Disposición adicional octava. *Modificación de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su presidente*

Uno.- Se modifica el título de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su presidente, el cual tendrá la denominación siguiente:

«Ley de normas reguladoras de la Xunta y de su presidencia».

Dos.- Se añade un párrafo cuarto en su artículo 2, con la redacción siguiente:

«En la composición de la Xunta deberá respetarse el principio de equilibrio por sexos, en una proporción entre cada uno de ellos que ha de concretar el Parlamento al inicio de cada legislatura».

Tres.- Se modifica el número 13 del artículo 4, cuya redacción queda como sigue:

«**13.** Nombrar y destituir, a propuesta de quien ostente la titularidad de las consejerías respectivas, a los altos cargos de la Administración pública gallega de rango igual o superior a dirección general, así como a aquellos otros que legalmente se establezca. En los nombramientos se atenderá al principio de equilibrio por sexos, de acuerdo con los porcentajes y estructura que determine la propia Xunta».

Cuatro.- Se añade un número 19 al artículo 4, con la redacción siguiente:

«**19.** Garantizar y promover la aplicación del principio de igualdad por razón de sexo en todas las políticas que corresponda desarrollar a la Xunta de Galicia».

Cinco.- El actual número 19 del artículo 4 pasa a ser el número 20.

Seis.- Se incluye una disposición transitoria cuarta, con la redacción siguiente:

«DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

Mientras el Parlamento de Galicia no adopte la resolución prevista en el artículo 2, párrafo cuarto, de la presente ley, el porcentaje del sexo menos representado en el Consello de la Xunta de Galicia no puede ser inferior al 40 por 100».

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

El Consello de la Xunta elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, una lista de los organismos autónomos y entidades públicas empresariales con participación de la Comunidad Autónoma de Galicia obligados, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 11 de esta ley, a elaborar un plan de igualdad, estableciendo, según sus circunstancias particulares, el plazo en que han de elaborarlo, el cual en ningún caso será superior a doce meses.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente ley, y, en particular, las siguientes:

1.º) Los artículos 22, 23 y 25 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres.

Para adecuar la disposición adicional segunda de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, a la anterior derogación, se redacta como sigue:

«DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

En el plan establecido en el artículo 21 de la presente ley, y a efectos de cumplir lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de la misma, se hará siempre una consideración especial de la participación de las mujeres en el desarrollo rural. Idéntica consideración se realizará en el Plan gallego de empleo femenino establecido al amparo de la legislación gallega específica de igualdad en el empleo y el trabajo».

2.º) El párrafo primero del apartado 3 del artículo 55 de la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia, sin perjuicio de la conservación de los derechos reconocidos en la legislación vigente cuando se ha solicitado la excedencia por agrupación familiar, y, en particular, del derecho al reingreso, a favor de quienes hayan solicitado o estén aprovechando tal excedencia en la entrada en vigor de la presente ley.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. *Habilitación reglamentaria*

Se faculta a la Xunta de Galicia y al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el adecuado desarrollo de la presente ley, y, en particular, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo elaborará mediante una orden la lista de las profesiones en que las mujeres gallegas están subrepresentadas.

Disposición final segunda. *Dotaciones presupuestarias*

Se dotarán anualmente los presupuestos necesarios para la plena puesta en práctica de las medidas financiadas con fondos públicos de la presente ley.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor*

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, excepto las mejoras de los derechos del personal de la Administración pública gallega reconocidas en las disposiciones adicionales primera y segunda, las cuales entrarán en vigor al día siguiente de la citada publicación.

ANEXO

Lista mínima de actividades laborales feminizadas en donde se detecta un alto grado de irregularidad o realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional, cuya profesionalización se tomará en consideración y, en su caso, se promoverá en los términos previstos de los apartados 1 y 2 del artículo 36 y de la disposición adicional séptima.

1. Sector pesquero y marisquero.

- Rederas, cuya actividad consiste en la confección, reparación, limpieza, traslado y almacenamiento de redes de pesca.
- Reparadoras de embarcaciones y aparejos de pesca de bajura, cuya actividad consiste en reparar, mantener, pintar, conservar y poner a punto aparejos y embarcaciones de pesca de bajura.
- Cultivadoras de marisco en batea, cuya actividad consiste en la reparación, mantenimiento y conservación de bateas, cultivo, recolección, empaquetado, selección y etiquetado de bivalvos

recogidos en bateas.

2. Sector agrícola y ganadero.

- Agricultoras de explotaciones familiares no titulares de las citadas explotaciones, cuya actividad consiste en labores relacionadas con la explotación forestal, la ornamental, agricultura, horticultura, floricultura, viticultura y fruticultura, tanto en explotaciones agrícolas y forestales en que carecen de la titularidad como en huertos familiares con consideración de explotaciones para consumo de subsistencia: limpieza y recolección de productos de montes; preparación y limpieza de la tierra; selección y siembra de especies vegetales; utilización, mantenimiento y reparación de maquinaria agrícola; construcción, mantenimiento y reparación de invernaderos para el cultivo bajo abrigo; poda, injertos, recolección, vendimia, selección y envasado de productos alimentarios.
- Ganaderas y criadoras de animales para consumo en explotaciones familiares no titulares de las citadas explotaciones, cuya actividad consiste en el cuidado y atención de animales de granja y corral, cría, alimentación, engorde, atención sanitaria, ordeño, matanza, elaboración de productos alimentarios derivados, envasado para consumo, tratamiento de despojos, recolección, preparación y envasado de alimentos de producción animal.
- Elaboradoras de productos alimentarios artesanalmente, cuya actividad consiste en la elaboración y fabricación artesanal de productos alimentarios agrícolas y animales para venta y consumo propio: mermeladas, confituras, vino, mosto, orujo, salazón de carne, embutidos, productos lácteos, frutos secos, productos del bosque y productos apícolas.

3. Sector artesanal artístico y textil.

- Artesanas, elaboradoras de productos artísticos, cuya actividad consiste en la elaboración artesanal de productos de alfarería, cerámica, cuero, cestería, vidrio y productos textiles.

4. Sector de ventas.

- Vendedoras no regularizadas de productos del mar, cuya actividad consiste en la venta no formal de mariscos y pescados del día.
- Vendedoras no regularizadas de productos vegetales y alimentos de producción animal, cuya actividad consiste en la venta no formal de hortalizas, frutas, flores, quesos y alimentos de producción animal.

5. Sector de servicios de proximidad.

- Cuidadoras de personas dependientes, cuya actividad consiste en la atención a personas dependientes por razones familiares que evita la intervención de recursos comunitarios adecuados al efecto: personas mayores, personas afectadas por diversidad funcional, personas con alteraciones de salud mental.
- Asistentes domiciliarias no regularizadas, cuya actividad consiste en la atención en mantenimiento doméstico y personal a familiares semidependientes.

6. Sector educativo.

- Cuidadoras de menores en establecimientos educativos y en servicios de apoyo a estos, cuya actividad consiste en el apoyo a centros educativos a través de atención del alumnado en espacios de ocio, salidas educativas, transporte escolar y comedores escolares.

7. Sector sanitario.

- Cuidadoras de personas enfermas hospitalizadas, cuya actividad consiste en la atención a personas hospitalizadas en horario diurno y nocturno prestando servicios de higiene personal,

ayuda a la alimentación y medicación, supervisión del estado general de la persona enferma, transmisión al personal sanitario de modificaciones en el estado de salud del o la enferma.

- Cuidadoras extrahospitalarias, cuya actividad consiste en la atención poshospitalaria en horario diurno y nocturno prestando servicios de higiene personal, ayuda a la alimentación y medicación, supervisión del estado general de la persona enferma, transmisión al personal sanitario de modificaciones en el estado de salud del o la enferma.

- Cuidadoras extrahospitalarias posparto, cuya actividad consiste en la atención extrahospitalaria posparto, y prestadoras de cuidados extrahospitalarios a madres y bebés.

8. Sector de hostelería y comercio.

- Trabajadoras en hostelería y comercio en régimen de ayuda familiar, cuya actividad consiste en funciones de camarera, dependienta, funciones relacionadas con la cocina, limpieza de establecimientos, abastecimiento, compra a proveedores, contabilidad, atención al público, escaparatismo, decoración de locales en establecimientos hosteleros familiares o en establecimientos comerciales de venta al por menor.

9. Sector de servicios a la comunidad.

- Limpiadoras y mantenedoras de espacios comunitarios, cuya actividad consiste en labores relacionadas con el mantenimiento, limpieza, decoración y adecuación al uso común de locales comunitarios: locales de asociaciones vecinales, locales parroquiales, locales y espacios deportivos, culturales, espacios de ocio y tiempo libre.

- Dinamizadoras sociales, cuya actividad consiste en desempeñar funciones de mediación y dinamización de la sociedad civil, a través de entidades, sociedades y organizaciones comunitarias sin ánimo de lucro, dinamizadoras de la sociedad civil.

10. Sector de empresas de personas autónomas y profesionales liberales.

- Trabajadoras en régimen de ayuda familiar con personas autónomas y profesionales liberales, cuya actividad consiste en funciones de contabilidad, informatización de la documentación de la empresa, relación y atención a la clientela, citas y pedidos, almacenamiento de productos, mantenimiento y conservación de maquinaria, fiscalidad, publicidad y difusión, emisión de facturas, limpieza, decoración, mantenimiento y acondicionamiento de locales.

LA LEY Digital