



Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres

**DOG 3 Agosto
BOE 21 Septiembre**

LA LEY 1285/2004

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que, desde todos los niveles normativos, se intenta conseguir a través de diversas medidas plasmadas en los tratados internacionales, en la normativa comunitaria, en nuestra Constitución (LA LEY 2500/1978) y en la normativa legal y reglamentaria interna. También la Comunidad Autónoma de Galicia, en su campo de competencias, se comprometió, en desarrollo de las obligaciones impuestas en el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia (LA LEY 717/1981), en la defensa de la igualdad. Fruto de este compromiso surgió la Ley 3/1991, de 14 de enero, de creación del Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer (LA LEY 1485/1991), y, en el ejercicio de sus funciones, la elaboración de hasta cuatro planes de igualdad de oportunidades de las mujeres gallegas. En la misma línea, desde 1994, se constituye, en el Parlamento gallego, la Comisión para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres, que elabora y emite conclusiones y dictámenes en sucesivas legislaturas, en lo relativo a esta materia.

Sin embargo, aún reconociendo los importantes logros conseguidos, la situación de desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho notorio e indiscutible en nuestra sociedad. Ello manifiesta la necesidad de ahondar en el compromiso de la Comunidad Autónoma de Galicia en la defensa de la igualdad y contra la discriminación. Con esta finalidad, se hace necesario ampliar el marco legal de las políticas autonómicas de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo relativo a los principios de actuación como en las actuaciones concretas.

En lo que se refiere a los principios de actuación, es necesaria una ley para garantizar la vinculación de la totalidad de los poderes públicos gallegos en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de la totalidad de las competencias autonómicas en una clave de género, buscando conseguir, en suma, la eliminación de todas las discriminaciones directas e indirectas y de los perjuicios, causantes de dichas discriminaciones.

En lo relativo a las actuaciones concretas, la ley, en dos títulos, establece diversas medidas de defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el primero, se regula la actuación administrativa de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, buscando, al mismo tiempo, dar cobertura legal a actuaciones en vigor y ampliar las posibilidades de actuación, con respecto a aspectos en los que se estime necesario actuar; si bien, en aplicación de la transversalidad, no es un elenco exhaustivo, resultando factible que en el futuro se incida en otros aspectos distintos, si así se considerara necesario.

En el segundo, se regulan los aspectos de la tutela antidiscriminatoria en el empleo público gallego con la intención de la asunción ejemplar, por la Xunta de Galicia, de su compromiso con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la totalidad del personal a su servicio. Para ello, resulta necesario un instrumento legislativo que garantice,

precisamente, la uniforme aplicación de las mejoras concedidas a las distintas clases de personal.

La aparente fragmentación de las actuaciones concretas no puede ocultar, en todo caso, la necesidad de un entendimiento armónico de todas las actuaciones, de forma que, al actuar en cada aspecto, se están mejorando simultáneamente los demás aspectos de la situación de las mujeres y se busca conseguir el pleno desarrollo de los seres humanos, a través de la participación en igualdad de ambos sexos en todos los ámbitos de desarrollo de las personas.

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 de febrero, reguladora de la Xunta y de su presidente (LA LEY 283/1983), promulgo en nombre del Rey la Ley gallega para la igualdad de mujeres y hombres.

Título preliminar

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objetivo de eliminación de la discriminación de género*

1. La Comunidad Autónoma de Galicia refuerza, a través de la presente ley, su compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, atribuyéndole la mayor efectividad posible, en su campo de competencias, al principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos, de conformidad con las obligaciones impuestas a los poderes públicos de Galicia en el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia.

2. La Xunta de Galicia tomará en consideración el trabajo realizado por la Comisión para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres, del Parlamento gallego, en la adopción y ejecución de las políticas dirigidas a la eliminación de todo tipo de discriminaciones contra las mujeres.

Artículo 2. *Concepto de discriminaciones directas e indirectas*

Se buscará la eliminación absoluta de las discriminaciones directas e indirectas. A los efectos de la presente ley, existirá discriminación directa cuando una persona sea, fuera o pudiera ser tratada de forma menos favorable que otra en situación análoga por razón de sexo, y existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar una desventaja particular a una persona respecto a otras por razón de sexo, salvo que se puedan justificar objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y legítimos.

Artículo 3. *El derecho a la maternidad*

La protección de la maternidad es una necesidad social que los poderes públicos gallegos asumen y reconocen políticamente. Siendo la maternidad un bien insustituible, todas las cargas y cuidados que supone, la gravidez, el parto, la crianza, la socialización de los hijos, deben recibir ayuda directa de las instituciones públicas gallegas, a fin de no constituir discriminación gravosa para las mujeres. En este sentido, la Xunta de Galicia aplicará todas sus competencias para conseguir que se materialice, en la práctica, el principio mencionado y la maternidad deje de ser carga exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres.

Artículo 4. Acciones positivas

- 1.** Al efecto de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres, no se considerarán discriminatorias las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que, en ningún caso, estas medidas puedan suponer, como consecuencia práctica, el mantenimiento de regulaciones separadas.
- 2.** Las medidas de acción positiva se mantendrán mientras no estén plenamente logrados los objetivos de igualdad de oportunidades.

Artículo 5. Objetivo de erradicación de los perjuicios de género

- 1.** La Comunidad Autónoma de Galicia adoptará las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y de hombres, con vistas a alcanzar la eliminación de los perjuicios y prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y de hombres.
- 2.** Se fomentará la comprensión de la maternidad como una función social, evitando los efectos negativos sobre los derechos de la mujer, y además instrumentando otros efectos positivos.
- 3.** Se adoptarán idénticas actuaciones de fomento de su comprensión como función social con respecto al cuidado de familiares que, por sus dependencias, necesiten la asistencia de otras personas, mujeres y hombres.
- 4.** Estas medidas irán acompañadas de los oportunos programas y consignaciones presupuestarias para que todas las cargas doméstico-familiares sean objeto de corresponsabilidad familiar y reciban la protección económica y social correspondiente.

Capítulo II

El principio de transversalidad

Artículo 6. Significado de la transversalidad y criterios de actuación

- 1.** Con la doble finalidad de promover la igualdad y eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres, la Xunta de Galicia integrará la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones desarrolladas en el ejercicio de las competencias asumidas de conformidad con la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia.
- 2.** En la aplicación de ese principio de integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones de su competencia, o principio de transversalidad, la Xunta de Galicia establece como criterios generales de su actuación:
 - a)** El fomento de la colaboración entre los diversos sujetos implicados en la igualdad de oportunidades, trátase de sujetos públicos de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial o local, o trátase de sujetos privados, como los partidos políticos, los sindicatos de trabajadores o trabajadoras, las asociaciones de empresariado o los colegios profesionales, y, especialmente, la colaboración se fomentará con relación a las asociaciones y grupos de mujeres.

La colaboración también se fomentará en el campo de las relaciones entre los diversos organismos administrativos integrados en la Xunta de Galicia.

- b)** La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social,

buscando, en especial, la supresión de las diferencias salariales por razón de sexo y el fomento del empleo femenino por cuenta propia o ajena.

c) La conciliación del empleo y de la vida familiar de las mujeres y hombres y el fomento de la individualización de los derechos tendentes a esa conciliación.

d) El fomento de una participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones y la elaboración de estrategias para el empoderamiento de las mujeres.

e) La garantía de la dignidad de las mujeres y hombres, con especial incidencia en la adopción de acciones tendentes a la erradicación de todas las formas de violencia de género -violencia doméstica, delitos sexuales, acoso sexual, explotación sexual-.

f) La garantía del ejercicio de los derechos de las mujeres, a través, entre otras medidas, de la difusión de información sobre la igualdad de oportunidades y de la colaboración con los órganos judiciales cuando proceda según la legislación.

Artículo 7. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes

A los proyectos de ley presentados en el Parlamento gallego por la Xunta de Galicia se adjuntará un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer. Si no se adjuntara o si se tratara de una proposición de ley presentada en el Parlamento gallego, éste requerirá, antes de la discusión parlamentaria, su remisión a la Xunta de Galicia, quien dictaminará en el plazo de un mes; transcurrido este plazo la proposición seguirá su curso.

Artículo 8. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos

1. Los reglamentos con repercusión en cuestiones de género elaborados por la Xunta de Galicia también exigirán, antes de su aprobación, la emisión de un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer.

2. Dicho informe no será vinculante.

Título I

La actuación administrativa de la Xunta de Galicia

Capítulo I

La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 9. El currículo regulador del sistema educativo

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

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

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

de las mujeres en la evolución histórica.

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

d) El fomento de las vocaciones femeninas en aquellas áreas en que se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y el fomento de las vocaciones masculinas en aquellas áreas en que se encuentren infrarrepresentados los hombres, buscando evitar las decisiones profesionales derivadas de prejuicios.

e) La garantía de la coeducación en la Comunidad Autónoma de Galicia dentro de sus competencias propias.

2. La Xunta de Galicia incluirá en los programas de formación del profesorado, como materia específica, la igualdad y la violencia de género.

Artículo 10. Erradicación de prejuicios en los centros docentes

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

2. De forma directa, las docentes y los docentes no permitirán ninguna forma de machismo y de misoginia que pudiera existir en el seno de la comunidad escolar y, en particular, entre niños y niñas y adolescentes, aplicarán activamente principios pedagógicos de respeto a la identidad y a la imagen de las mujeres.

Con tales efectos, en los reglamentos internos de los centros educativos, se habrán de explicitar las medidas de corrección o sanción de comportamientos sexistas.

Artículo 11. Las cuestiones de género en el campo de la educación superior

La Xunta de Galicia fomentará, sin vulnerar el régimen de autonomía universitaria, la docencia, el estudio y la investigación de las cuestiones de género en el ámbito de la educación superior, y a estos efectos:

a) Se promoverá la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias.

b) Se potenciará la realización de proyectos de estudio e investigación sobre cuestiones de género y/o de proyectos de estudio e investigación en los que se integre una perspectiva de género.

Artículo 12. Formación en igualdad de oportunidades

1. La Xunta de Galicia, en su ámbito de competencias, incentivará la formación de agentes y promotores de igualdad de mujeres y hombres.

Expedirá, por lo menos en el ámbito de la educación no formal, acreditaciones en materia de agentes y promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Xunta de Galicia impartirá cursos continuos de formación sobre la igualdad de género, principalmente dirigidos a los colectivos de educación, servicios sociales, personal sanitario,

personal de la Administración de Justicia y de los diversos cuerpos policiales, en los que siempre estarán presentes contenidos sobre la violencia contra las mujeres.

En todos los planes de formación, organizados por la Xunta de Galicia para su personal, existirá un módulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

Capítulo II

Igualdad de oportunidades y medios de comunicación

Artículo 13. Fomento de la igualdad en los medios de comunicación

La Xunta de Galicia, a través de los medios de comunicación de titularidad autonómica y a través de aquéllos en que participe o subvencione, garantizará, condicionando la efectividad de esta subvención y sin vulnerar la libertad de expresión e información, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y hombres en la sociedad, y, a estos efectos, se garantizará:

- a) El aumento, cuantitativo y cualitativo, de la visibilidad y de la audibilidad de las mujeres, visibilidad y audibilidad que han de ser observadas, evaluadas y corregidas, en su caso, periódicamente.
- b) La programación de campañas en los medios de comunicación, destinadas a toda la sociedad, sobre la importancia y la necesidad de la participación social y política de las mujeres.
- c) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de representación, de gestión y de consulta de los medios de información.
- d) La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores constitucionales sobre la igualdad entre hombres y mujeres.
- e) La utilización no sexista del lenguaje y/o de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad.
- f) El establecimiento y el mantenimiento de programas realizados por y para mujeres, donde se canalicen sus intereses de forma apropiada.
- g) La institucionalización de contactos entre las asociaciones y los grupos de mujeres y los medios de comunicación, con la finalidad de identificar los intereses reales de las mujeres en el ámbito de la comunicación.

Artículo 14. Programas y campañas contra la violencia de género

La Xunta de Galicia garantizará, a través de los medios de comunicación de titularidad autonómica, y promoverá, a través de aquéllos en que participe o subvencione, condicionando la efectividad de la subvención, la emisión de programas tendentes a erradicar todas las formas de violencia de género, y realizará, de forma periódica, campañas institucionales de sensibilización contra la violencia de género.

Artículo 15. Fomento de la igualdad en las nuevas tecnologías

La Xunta de Galicia promoverá el acceso de mujeres y de hombres a las nuevas tecnologías en condiciones de igualdad de oportunidades, y la transmisión, a través de los contenidos de esas nuevas tecnologías, de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y de los hombres en la sociedad.

Artículo 16. *Espacios electorales*

La Xunta de Galicia fomentará el debate electoral sobre las cuestiones de género, a través del incremento en un diez por ciento del tiempo gratuito de propaganda electoral en los medios de comunicación de la Compañía de RTVG concedido a las candidaturas al Parlamento gallego, si lo destinan a la explicación de su programa sobre esas cuestiones. El incremento del tiempo gratuito de propaganda electoral se distribuirá, en todo caso, con arreglo a los criterios establecidos en la Ley de elecciones al Parlamento de Galicia (LA LEY 2091/1985).

Capítulo III

La erradicación del uso sexista del lenguaje

Artículo 17. *Definición del uso no sexista del lenguaje*

El uso no sexista del lenguaje consiste en la utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de otras, correctas o no, que invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino.

Artículo 18. *Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social*

1. La Xunta de Galicia erradicará, en todas las formas de expresión oral o escrita, el uso sexista del lenguaje en el campo institucional, tanto frente a la ciudadanía como en las comunicaciones internas. A estos efectos, se informará y se formará al personal al servicio de las administraciones públicas gallegas.

2. También procurará la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social y, a estos efectos, se realizarán campañas de sensibilización y divulgación pública.

Capítulo IV

La violencia contra las mujeres

Artículo 19. *Medidas de la erradicación de la violencia contra las mujeres*

...

Artículo 20. *Actuaciones judiciales en materia de violencia contra las mujeres*

...

Capítulo V

El Plan integral de apoyo a la familia

Artículo 21. *Medidas básicas del Plan integral de apoyo a la familia*

1. Con la finalidad de mejorar el bienestar de las familias y de facilitar la incorporación y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, la Xunta de Galicia asume una política de socialización de las cargas parentales y familiares, instrumentada a través de un Plan integral de apoyo a la familia, el cual incluirá, entre otras medidas:

- a) La ampliación de la red pública de guarderías, subvencionando el acceso de los hijos e hijas de familias con escasos recursos económicos.

- b) La atención en los colegios públicos a menores de doce años en horarios más extensos respecto a los lectivos, en colaboración con las asociaciones de madres y padres del alumnado.
- c) La implantación de servicios de comedor en las guarderías y colegios públicos, en colaboración con las asociaciones de madres y padres del alumnado, así como la dotación de servicio de acompañante en el transporte escolar de los menores de seis años.
- d) La creación de guarderías y de escuelas infantiles dentro o cerca de parques empresariales.
- e) El fomento de medidas de apoyo a familias con personas dependientes, con especial atención a la tercera edad, mediante centros adecuados a la satisfacción de las diferentes necesidades y/o asistencia domiciliaria.
- f) Medidas fiscales de apoyo a la familia, accesibles, mediante sistemas sustitutivos, a favor de quien no tenga la obligación de declarar.

2. El Plan integral de apoyo a la familia contendrá medidas específicas de apoyo a las familias monoparentales, entre otras, en las áreas de la salud, atención psicológica, formación profesional, educación de los hijos e hijas y acceso a la vivienda.

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.

Capítulo VI

La igualdad laboral entre mujeres y hombres

Artículo 22. *El Plan de empleo femenino*

...

Artículo 23. *El Programa de apoyo a las empresas con planes de igualdad*

...

Artículo 24. *Actuaciones de sensibilización*

La Xunta de Galicia realizará actuaciones de sensibilización dirigidas a los trabajadores y trabajadoras, a los sindicatos y a los empresarios y empresarias, en las que se difunda el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad y a que no se tolere el acoso sexual ni moral, definidos en los artículos 47 y 53 de la presente ley, y fomentará una actitud solidaria y de ayuda hacia las víctimas y de rechazo hacia los acosadores.

Artículo 25. *Control de legalidad de los convenios colectivos*

...

Artículo 26. *Elaboración de dictámenes a requerimiento judicial*

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 95 del Real decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de procedimiento laboral (LA LEY 1444/1995), la Xunta de Galicia, a través del organismo competente a este efecto, cumplimentará, en relación con los procesos judiciales donde se suscitara una cuestión de discriminación por razón de sexo, el dictamen requerido por el juez o jueza o por el tribunal a

quien esté atribuido su conocimiento.

Artículo 27. Atribuciones sobre infracciones y sanciones del orden social

La Administración pública gallega, en el 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), buscará, en el campo de las relaciones laborales, la mejora en el cumplimiento efectivo de la normativa sobre tutela antidiscriminatoria, y, en especial, atenderá a esa finalidad mediante su participación y su colaboración, establecidas en los artículos 16 y 17 de esa ley, en la Conferencia sectorial de asuntos laborales y en la Comisión Territorial de Galicia, y mediante el ejercicio de la dependencia funcional, establecida en el apartado 2 del artículo 18 y en el apartado 2 del artículo 19 de esa ley, sobre las inspecciones de trabajo y seguridad social de Galicia.

Capítulo VII

La inserción social de las mujeres en situación de exclusión social

Artículo 28. Mujeres en situación de riesgo de exclusión social

La Xunta de Galicia adoptará dentro de sus competencias las medidas conducentes a favorecer, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, la inserción social de las mujeres en situación de exclusión social, especialmente cuando estén a cargo de familias monoparentales.

Artículo 29. Mujeres prostituidas

- 1.** La Xunta de Galicia hará periódicamente campañas de información y sensibilización sobre la situación de explotación que están sufriendo las mujeres prostituidas.
- 2.** La Xunta de Galicia reforzará los servicios sociales de atención primaria para que sean más ágiles y efectivos en la ayuda a las mujeres prostituidas.
- 3.** La Xunta de Galicia luchará contra el tráfico de mujeres, de niñas y de niños que tiene como finalidad fundamental su explotación sexual en el territorio de nuestra comunidad autónoma. Esa lucha se habrá de realizar a través de una intervención integral que permita la prevención, detección, atención y, en su caso, integración de las mujeres víctimas del tráfico de explotación sexual.

Capítulo VIII

La participación de las mujeres en el desarrollo rural

Artículo 30. Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural

- 1.** La Xunta de Galicia adoptará, dentro de sus competencias, las medidas conducentes a eliminar la discriminación contra las mujeres en zonas rurales, con la finalidad de asegurar, en condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres, su participación en los beneficios de un desarrollo rural sostenible.
- 2.** Para asegurar la participación de las mujeres en los beneficios de un desarrollo rural sostenible, se les garantizan los siguientes derechos:
 - a)** La participación en la elaboración, en la decisión y en la ejecución de los planes y políticas de desarrollo rural a través de los cauces legales establecidos.

- b) La información de cualquiera de las medidas públicas adoptadas de desarrollo rural con incidencia en los derechos y deberes de las mujeres.
- c) La educación y la formación profesional, con la finalidad de aumentar sus capacidades técnicas en el ejercicio de sus actividades.
- d) El fomento público del cooperativismo y de otros sistemas de autoayuda agraria con la finalidad de promover la igualdad de acceso de las mujeres a los beneficios del desarrollo rural.

Artículo 31. Titularidad y cotitularidad de las explotaciones agrarias

La Xunta de Galicia adoptará las medidas necesarias para facilitar a las mujeres el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones agrarias.

Capítulo IX

La colaboración autonómica con las corporaciones locales

Artículo 32. Colaboración municipal en los planes y programas autonómicos

1. Todos los planes y programas autonómicos sobre igualdad de los géneros se ejecutarán buscando la colaboración en los términos convenientes con cada ayuntamiento, habilitando a estos efectos las subvenciones y transferencias necesarias.
2. En especial, a través del Plan integral de apoyo a la familia se fomentará la adopción, por parte de los ayuntamientos, de planes de programación del tiempo de las ciudades con la intervención de todos los sujetos interesados, públicos y privados.

Artículo 33. Promoción autonómica de planes municipales de igualdad

La Xunta de Galicia promocionará, a través de una convocatoria anual de ayudas adoptadas una vez oída a la Federación Gallega de Municipios y Provincias, la creación y el mantenimiento de planes municipales de igualdad y promoverá la creación de concejalías de la mujer. 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.

Título II

Las condiciones de empleo en la Administración pública gallega

Capítulo I

El acceso al empleo público gallego

Artículo 34. Fomento de la composición equilibrada del personal

1. La Administración pública gallega fomentará, a través de las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto a nivel global como a nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría.
2. La Xunta de Galicia fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, a estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna.

Artículo 35. *El control de las ofertas de empleo público*

Con anterioridad a cualquier oferta de empleo público se analizará si los requisitos exigidos a los aspirantes determinan -todos o alguno- un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino, y, si es así, se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas de funcionarios y funcionarias y/o de los puestos de trabajadores y trabajadoras con la finalidad de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. Si no lo fueran, serán eliminados en la oferta pública de empleo.

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.

Artículo 37. *Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación*

1. Cuando en un determinado cuerpo, escala, grupo o categoría de la Administración pública gallega se verificara la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, de existir méritos iguales entre dos o más candidatos, serán admitidas las mujeres, salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre.

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

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.

Artículo 38. *Promoción del ejercicio de derechos de conciliación*

Cuando las pruebas de promoción interna comprendan la valoración de méritos de los candidatos y candidatas se establecerá a favor de los mismos que, sean mujeres o sean hombres, estén

utilizando o hubieran utilizado, en los últimos cinco años, una licencia de maternidad, un permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares, una puntuación específica que se graduará en función del tiempo utilizado en el ejercicio de esos derechos.

Capítulo II

La igualdad retributiva en el empleo público

Artículo 39. *Garantías de efectividad de la igualdad retributiva*

- 1.** La Administración pública gallega garantizará la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público para satisfacer el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
- 2.** Para alcanzar una plena eficacia del principio de igual retribución por trabajo de igual valor se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas de funcionarios y funcionarias y/o de los puestos de trabajadores y trabajadoras cuando en los cuerpos, escalas, grupos o categorías objeto de comparación se observe en uno la predominancia de mujeres y en otro la predominancia de hombres.
- 3.** Se entiende la existencia de predominancia, a los efectos del anterior apartado, cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres.
- 4.** También se realizarán dichas valoraciones técnicas cuando, por las circunstancias concurrentes, se aprecie una apariencia de discriminación por razón de sexo.

Artículo 40. *La valoración excepcional del esfuerzo físico*

Únicamente se considerará el esfuerzo físico como elemento justificador de una partida retributiva si se trata de un elemento determinante absoluto en la configuración de una plaza o de un puesto o, de tratarse de un elemento esencial, si, a través de otros elementos neutros, se compensa la diferencia retributiva.

Capítulo III

Los derechos de conciliación del empleo y de la vida familiar

Artículo 41. *Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación*

La Administración pública gallega garantizará el ejercicio por el personal a su servicio de los derechos de conciliación reconocidos en la normativa de aplicación, incluidas las mejoras reconocidas en los siguientes artículos de este capítulo, y, a estos efectos, se realizarán campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del personal a su servicio que ejercite esos derechos de conciliación.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Artículo 45. Preferencia en cursos formativos autonómicos

Quien, sea mujer u hombre, esté utilizando o hubiera utilizado, en los últimos dos años, una licencia de maternidad, un permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares tendrá un derecho preferente a participar en los cursos formativos organizados por la Administración pública gallega.

Artículo 46. El permiso de paternidad

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.

2. El padre no tendrá derecho al permiso si los progenitores no estuvieran casados ni estuvieran unidos de hecho en análoga relación de afectividad, o si no se le reconoció, en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio iniciado antes del disfrute del permiso, la guardia del hijo o hija que acaba de nacer. En todos esos casos, la madre, si fuera personal al servicio de Administración pública gallega, podrá utilizar, sea cual sea la situación laboral del padre, este permiso, con carácter ininterrumpido desde la finalización de la licencia de maternidad. También podrá utilizarlo, en iguales términos, si el padre hubiera fallecido antes del

disfrute íntegro de dicho permiso o si la filiación paterna no estuviera determinada.

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.

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.

Capítulo IV

Las medidas de prevención y de sanción del acoso sexual

Artículo 47. *Definición de acoso sexual y su carácter discriminatorio*

La Administración pública gallega se compromete en la erradicación, dentro del personal a su servicio, del acoso sexual, y, a los efectos de la presente ley, éste se define como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor o autora sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima. El acoso sexual se considera, en todo caso, como una discriminación por razón de sexo o género.

Artículo 48. *Medidas de prevención del acoso sexual*

Para prevenir el acoso sexual se adoptarán las siguientes medidas:

- a) La elaboración de una declaración de principios.
- b) El establecimiento de un procedimiento informal de solución.

Artículo 49. *La declaración de principios*

En la declaración de principios constarán los siguientes extremos:

- a) La ratificación del compromiso de tolerancia cero en la lucha contra el acoso sexual.
- b) La definición del acoso sexual a través de ejemplos de fácil comprensión.
- c) El recuerdo a todo el personal del deber de respetar la dignidad de la persona.
- d) La explicación del procedimiento informal de solución.

- e) La identificación, en cada unidad administrativa o en cada centro de trabajo, del asesor o asesora confidencial.
- f) La garantía de un tratamiento serio y confidencial de las denuncias formales.
- g) La información de la garantía de debida protección de quien denuncie y de quien testifique, salvo si se evidenciara su mala fe.
- h) La información de las posibles sanciones disciplinarias derivadas del acoso sexual.

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.

Artículo 50. El procedimiento informal de solución

1. Para la tramitación del procedimiento informal de solución, la dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, previa audiencia de la representación legal de personal a su mando, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente una mujer, pudiendo nombrarse como asesor o asesora confidencial al delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.
2. Recibirá el asesor o asesora confidencial, en todo caso, una adecuada formación continua, y el tiempo de formación se habrá de asimilar a tiempo de trabajo.
3. Sus funciones consistirán en recibir las quejas de acoso sexual y, si los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del ministerio fiscal, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, solo o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.
4. Si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del ministerio fiscal, pondrá la queja en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario administrativo.
5. Además de las funciones de tramitación de los procedimientos informales de solución, el asesor o asesora confidencial podrá proponer a la dirección del centro las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, debiendo la dirección asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente.
6. Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

Artículo 51. El procedimiento disciplinario

1. Si la persona denunciante no se considera satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por entender insuficientes las explicaciones ofrecidas o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución o, en todo caso, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del ministerio fiscal, se incoará un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, que se tramitará según las normas de

aplicación para la imposición de sanciones muy graves al personal funcionario o al personal laboral, sin perjuicio, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, de comunicar los hechos al juzgado de instrucción o al ministerio fiscal.

2. En caso de comunicación de los hechos al juzgado de instrucción o al ministerio fiscal, y en caso de seguirse actuaciones penales a instancia de la persona denunciante, se paralizará el procedimiento disciplinario contra la persona denunciada en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, si no hay actuación judicial, en cuanto no decrete el archivo el ministerio fiscal.

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

4. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas durante la tramitación del procedimiento disciplinario y la debida protección de los que denuncien o testifiquen, salvo si se evidenciara su mala fe.

Artículo 52. *Infracciones disciplinarias*

1. Para sancionar el acoso sexual, si resultara acreditado previa tramitación del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, se impondrá a ésta, conforme a la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, la sanción grave o muy grave, en atención al principio de proporcionalidad, establecida en la normativa funcionarial, estatutaria o laboral de aplicación.

2. Se considerarán, en todo caso, como incumplimientos muy graves del personal funcionario, estatutario o laboral al servicio de la Xunta de Galicia:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso del empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima, de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- c) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución establecido en el artículo 50 de la presente ley.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria del denunciado, sin poderse vulnerar el principio de non bis in idem.

3. En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave.

Capítulo V

La erradicación del acoso moral por razón de género

Artículo 53. *Definición de acoso moral por razón de género*

La Administración pública gallega se compromete en la erradicación, dentro del personal a su servicio, del acoso moral por razón de género, y, a los efectos de la presente ley, éste se define como cualquier acción u omisión relacionada con el género y, en especial, con las situaciones de maternidad o de asunción de otras cargas familiares que tengan como finalidad o como

consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Artículo 54. *Garantías de la erradicación del acoso moral*

- 1.** Quien realice actos de acoso moral por razón de género o quien imparta órdenes tendentes a su realización incurrirá en la responsabilidad disciplinaria derivada de un acto discriminatorio por razón de sexo.
- 2.** Podrá voluntariamente acudir la persona denunciante al procedimiento informal establecido, para la prevención del acoso sexual, en el artículo 50 de la presente ley.
- 3.** Las denuncias no supondrán, ni a quien denuncie ni a quien testifique, efectos perjudiciales, salvo si se evidenciara una mala fe en la denuncia o en el testimonio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Con la finalidad de facilitar la aplicación del principio de transversalidad establecido en los artículos 6 a 8 de la presente ley, la totalidad de las estadísticas e investigaciones con eventual repercusión en cuestiones de género realizadas por la Comunidad Autónoma de Galicia desagregará los datos en atención al sexo y en atención a las circunstancias vinculadas al género, como la asunción de cargas parentales y familiares. De la totalidad de estas estadísticas e investigaciones se enviará copia al Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer.

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.

Tercera. Las valoraciones técnicas de plazas de funcionarios y funcionarias y/o de puestos de trabajadores y trabajadoras, a los efectos establecidos en los artículos 35 y 39 de la presente ley, se podrán encargar a los órganos competentes de gestión de recursos humanos de la Administración pública gallega. También se podrá solicitar la colaboración, dentro de sus competencias, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sólo excepcionalmente, si las especiales circunstancias del caso lo aconsejaren, se acudirá a personal especializado ajeno a la Administración pública gallega o a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuarta. 1. A través de la negociación colectiva con la representación del personal funcionario y laboral se podrán mejorar las condiciones de prevención y de sanción del acoso sexual establecidas en los artículos 47 a 52 de la presente ley, y, en especial, se podrán ampliar las prerrogativas y las funciones de los asesores o asesoras confidenciales.

2. El Servicio Gallego de Salud elaborará, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de la presente ley, un modelo de la declaración de principios establecida en el artículo 49, el cual, como contenido mínimo, asumirá la dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, sin perjuicio de su facultad de designación del asesor o asesora confidencial establecida en el artículo 50.

Quinta. La Xunta de Galicia en su ámbito de competencias promoverá y llevará a cabo acciones dirigidas a conseguir los siguientes objetivos, en relación con la información, asesoramiento y orientación para las mujeres:

1. Garantizar el funcionamiento y, en su caso, crear, en el plazo máximo de dos años, centros y servicios de información y asesoramiento a las mujeres en número y dotaciones suficientes.
2. Apoyar a las entidades que presten servicios de información y asesoramiento a las mujeres.

Sexta. La Xunta de Galicia dotará anualmente los presupuestos necesarios para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente ley.

Séptima. La consellería competente en materia de igualdad de mujeres y hombres dispondrá de un sistema de evaluación de la eficacia y eficiencia de los recursos, servicios y procedimientos específicos para el desarrollo de las actuaciones previstas en la presente ley.

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.

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 DEROGATORIA

ÚNICA.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Se faculta a la Xunta de Galicia para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el adecuado desarrollo de la presente ley.

Segunda. La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, excepto el capítulo tercero del título segundo, el cual entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

LA LEY Digital