



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

---

Comunidad Autónoma de Galicia  
«DOG» núm. 32, de 17 de febrero de 2016  
Referencia: DOG-g-2015-90667

---

### ÍNDICE

<i>Preámbulo</i> . . . . .	7
<i>Artículos</i> . . . . .	8
Artículo único. Aprobación del texto refundido. . . . .	8
<i>Disposiciones adicionales</i> . . . . .	8
Disposición adicional única. Remisiones normativas. . . . .	8
<i>Disposiciones derogatorias</i> . . . . .	8
Disposición derogatoria única. Derogación normativa. . . . .	8
<i>Disposiciones finales</i> . . . . .	8
Disposición final única. Entrada en vigor. . . . .	8
TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD . . . . .	8
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales. . . . .	8
Artículo 1. Objeto y principios de actuación en materia de igualdad. . . . .	8
Artículo 2. Discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual. . . . .	9
Artículo 3. La excepción de buena fe ocupacional. . . . .	10
Artículo 4. Acciones positivas. . . . .	10
TÍTULO I. Integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia . . . . .	10

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

---

CAPÍTULO I. La transversalidad . . . . .	10
Artículo 5. Significado de la transversalidad y criterios de actuación. . . . .	10
Artículo 6. Órganos consultivos y de participación de la Administración autonómica en materia de igualdad.. . . .	11
Artículo 7. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes. . . . .	12
Artículo 8. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos. . . . .	12
Artículo 9. Integración de la perspectiva de género en la actividad estadística del sector público gallego. . . . .	12
Artículo 10. Apoyo directo a las mujeres para la consecución de la igualdad. . . . .	12
CAPÍTULO II. La erradicación del uso sexista del lenguaje. . . . .	12
Artículo 11. Definición del uso no sexista del lenguaje. . . . .	12
Artículo 12. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social. . . . .	12
CAPÍTULO III. Igualdad de oportunidades y medios de comunicación. . . . .	12
Artículo 13. Fomento de la igualdad en los medios de comunicación. . . . .	12
Artículo 14. Programas y campañas contra la violencia de género. . . . .	13
Artículo 15. Fomento de la igualdad en las nuevas tecnologías. . . . .	13
Artículo 16. Espacios electorales.. . . .	13
CAPÍTULO IV. La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres . . . . .	13
Artículo 17. El currículo regulador del sistema educativo.. . . .	13
Artículo 18. Erradicación de prejuicios en los centros docentes. . . . .	14
Artículo 19. Integración de la igualdad en la formación profesional. . . . .	14
Artículo 20. La perspectiva de género en la universidad y en la investigación.. . . .	14
Artículo 20 bis. Evaluación de los méritos, currículum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i. . . . .	15
Artículo 21. Formación en igualdad de oportunidades. . . . .	16
CAPÍTULO V. Integración de la igualdad en la política de empleo y relaciones laborales . . . . .	16
Artículo 22. Actuación transversal en el campo laboral. . . . .	16
Artículo 23. Actuaciones especiales en la formación continua. . . . .	16
Artículo 24. Políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres. . . . .	17
Artículo 25. Medidas de acción positiva en las actividades de formación.. . . .	17
Artículo 26. Contenidos obligatorios en las actividades de formación. . . . .	17
Artículo 27. Medidas de conciliación en las actividades de formación.. . . .	17
Artículo 28. Integración de la igualdad en la intermediación laboral. . . . .	18

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

---

Artículo 29. Visibilización y valoración de actividades feminizadas. . . . .	18
Artículo 30. El Plan gallego de empleo femenino. . . . .	18
Artículo 31. El fomento del empresariado femenino. . . . .	18
Artículo 32. Actuaciones de sensibilización. . . . .	19
Artículo 33. Elaboración de dictámenes a requerimiento judicial. . . . .	19
Artículo 34. Atribuciones sobre infracciones y sanciones del orden social. . . . .	19
Artículo 35. Integración del principio de igualdad en las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales. . . . .	19
Artículo 36. Fomento público de la erradicación en su origen de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, el parto y a la lactancia natural. . . . .	20
Artículo 37. Actuaciones especiales en materia de riesgos laborales sobre sectores laborales feminizados. . . . .	20
Artículo 38. Unidad Administrativa de Igualdad. . . . .	20
Artículo 39. Funciones de la Unidad Administrativa de Igualdad. . . . .	20
CAPÍTULO VI. La inserción social de las mujeres en situación de exclusión social. . . . .	21
Artículo 40. Mujeres en situación de riesgo de exclusión social. . . . .	21
Artículo 41. Mujeres prostituidas. . . . .	21
CAPÍTULO VII. La participación de las mujeres en el desarrollo rural . . . . .	22
Artículo 42. Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural. . . . .	22
Artículo 43. Titularidad y cotitularidad de las explotaciones agrarias. . . . .	22
CAPÍTULO VIII. La colaboración autonómica con las corporaciones locales. . . . .	22
Artículo 44. Colaboración municipal en los planes y programas autonómicos. . . . .	22
Artículo 45. Promoción autonómica de planes municipales de igualdad. . . . .	22
TÍTULO II. Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega . . . . .	23
CAPÍTULO I. El acceso al empleo público gallego . . . . .	23
Artículo 46. Fomento de la composición equilibrada del personal. . . . .	23
Artículo 47. El control de las ofertas de empleo público. . . . .	23
Artículo 48. Composición paritaria de tribunales examinadores. . . . .	23
Artículo 49. Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación. . . . .	23
Artículo 50. Acciones positivas en las actividades formativas. . . . .	23
Artículo 51. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación. . . . .	24
CAPÍTULO II. La igualdad retributiva en el empleo público. . . . .	24

Artículo 52. Garantías de efectividad de la igualdad retributiva. . . . .	24
Artículo 53. La valoración excepcional del esfuerzo físico. . . . .	24
CAPÍTULO III. Valoraciones técnicas . . . . .	24
Artículo 54. Órganos responsables de las valoraciones técnicas. . . . .	24
CAPÍTULO IV. Las medidas de prevención y de sanción de acoso sexual . . . . .	24
Artículo 55. Principio de erradicación del acoso sexual. . . . .	24
Artículo 56. Medidas de prevención del acoso sexual. . . . .	25
Artículo 57. La declaración de principios. . . . .	25
Artículo 58. Publicidad de la declaración de principios. . . . .	25
Artículo 59. El procedimiento informal de solución. . . . .	25
Artículo 60. El procedimiento disciplinario. . . . .	26
Artículo 61. Infracciones disciplinarias. . . . .	26
Artículo 62. Negociación colectiva sobre acoso sexual. . . . .	26
CAPÍTULO V. La erradicación del acoso moral por razón de género. . . . .	27
Artículo 63. Principio de erradicación del acoso moral por razón de género. . . . .	27
Artículo 64. Garantías de la erradicación del acoso moral. . . . .	27
TÍTULO III. La igualdad en las empresas y en la negociación colectiva. . . . .	27
CAPÍTULO I. Los planes de igualdad de las empresas . . . . .	27
Artículo 65. Concepto de planes de igualdad de las empresas. . . . .	27
Artículo 66. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. . . . .	27
Artículo 67. Voluntariedad y obligatoriedad de los planes de igualdad. . . . .	27
Artículo 68. Apoyo económico y técnico para la implantación voluntaria de planes de igualdad u otras medidas de promoción de la igualdad. . . . .	28
CAPÍTULO II. La responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad . . . . .	29
Artículo 69. Voluntariedad de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. . . . .	29
Artículo 70. Control de la publicidad sobre implantación de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. . . . .	29
Artículo 71. La promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas. . . . .	29
CAPÍTULO III. La certificación Gallega de Excelencia en Igualdad . . . . .	30
Artículo 72. Obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad. . . . .	30
Artículo 73. Prohibiciones de obtención y revocación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad. . . . .	30

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

---

Artículo 74. . . . .	31
Artículo 75. . . . .	31
Artículo 76. . . . .	31
CAPÍTULO IV. La igualdad en las sociedades cooperativas gallegas . . . . .	31
Artículo 77. El principio de igualdad en las sociedades cooperativas gallegas. . . . .	31
CAPÍTULO V. Promoción de la igualdad en el ámbito de la negociación colectiva y de las relaciones colectivas de trabajo . . . . .	31
Artículo 78. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva. . . . .	31
Artículo 79. Composición de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva. . . . .	32
Artículo 80. Reglamento de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva. . . . .	32
Artículo 81. El acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. . . . .	32
Artículo 82. Control de legalidad de los convenios colectivos. . . . .	33
Artículo 83. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia. . . . .	33
Artículo 84. Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales. . . . .	33
TÍTULO IV. Apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad . . . . .	33
CAPÍTULO I. Principio general . . . . .	33
Artículo 85. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. . . . .	33
CAPÍTULO II. Medidas de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público . . . . .	34
Artículo 86. Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación. . . . .	34
Artículo 87. Complemento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo o por maternidad. . . . .	34
Artículo 88. 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. . . . .	34
Artículo 89. Permiso por lactancia. . . . .	34
Artículo 90. Salas de reposo y salas de lactancia. . . . .	35
Artículo 91. Derecho de las mujeres gestantes a elegir el período de vacaciones y preferencias derivadas de la existencia de responsabilidades familiares. . . . .	35
Artículo 92. Flexibilización de jornada por motivos familiares. . . . .	35
Artículo 93. Preferencia en cursos formativos autonómicos. . . . .	35
Artículo 94. Permiso del otro progenitor por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción de un hijo o hija. . . . .	36

Artículo 94 bis. Permisos por accidente o enfermedad muy graves. . . . .	37
CAPÍTULO III. Promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación . . . . .	37
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . . .	37
Artículo 95. Promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación. . . . .	37
Sección 2.ª Bancos municipales de tiempo . . . . .	37
Artículo 96. Los bancos municipales de tiempo. . . . .	37
Artículo 97. Las redes comunitarias de apoyo a la conciliación. . . . .	37
Artículo 98. La prestación de labores por personal municipal o contratado al efecto. . . . .	38
Artículo 99. Medidas de apoyo a los bancos municipales de tiempo. . . . .	38
Sección 3.ª Planes de programación del tiempo de la ciudad . . . . .	38
Artículo 100. Los planes de programación del tiempo de la ciudad. . . . .	38
Artículo 101. La Mesa de Concertación del Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad. . . . .	38
Artículo 102. La persona responsable del Plan de programación del tiempo de la ciudad. . . . .	39
Artículo 103. Posibilidad de ampliación del ámbito territorial del Plan de programación del tiempo de la ciudad. . . . .	39
Artículo 104. Medidas de apoyo a los planes de programación del tiempo de la ciudad. . . . .	39
<i>Disposiciones adicionales</i> . . . . .	40
Disposición adicional primera. Dotación presupuestaria. . . . .	40
Disposición adicional segunda. Evaluación. . . . .	40
Disposición adicional tercera. Mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social. . . . .	40
Disposición adicional cuarta. Actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. . . . .	40
Disposición adicional quinta. Publicación autonómica de los anexos de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992. . . . .	40
Disposición adicional sexta. Referencias legislativas. . . . .	40
Disposición adicional séptima. Retribuciones de las víctimas de violencia de género. . . . .	41
<i>Disposiciones finales</i> . . . . .	41
Disposición final única. Habilitación reglamentaria. . . . .	41
ANEXO. Relación de actividades laborales feminizadas . . . . .	41

TEXTO CONSOLIDADO  
Última modificación: 11 de diciembre de 2023

Norma derogada, con efectos de 31 de diciembre de 2023, por la disposición derogatoria única de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre. [Ref. BOE-A-2024-2663](#)

La disposición final decimotercera de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico, autoriza a la Xunta de Galicia para que elabore y apruebe un texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de igualdad. La refundición incluye la posibilidad de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que sean objeto del texto refundido. Esta habilitación tiene su fundamento en el propio título III de la misma ley, que establece la racionalización y la simplificación de la normativa vigente como objetivos de la Administración de la Comunidad Autónoma, lo que, aplicado a las disposiciones legales en materia de igualdad, hace conveniente esta refundición.

De acuerdo con lo expuesto se elaboró un texto refundido con las leyes que tienen como objeto directo la regulación en materia de igualdad y que, mediante este decreto legislativo, son derogadas expresamente:

- La Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
- La Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
- La Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

También se derogan expresamente las disposiciones adicionales quinta y séptima de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, relativas al Consejo Gallego de las Mujeres y a la Comisión Interdepartamental de la Igualdad, que se integran en el nuevo texto. No obstante, sí permanece vigente dicha ley, ya que la problemática de la violencia de género presenta una entidad propia que requiere un tratamiento legislativo especializado e independiente, aun habida cuenta de la importante relación con la regulación sobre igualdad y considerándose incluso la violencia de género como forma extrema de desigualdad en el propio articulado de esta ley.

Por el carácter y naturaleza del texto refundido, no se introduce ninguna innovación substantiva. No obstante, dentro de la habilitación para regularizar, aclarar y armonizar, se modifican las inconsistencias gramaticales y lógicas detectadas, respetando el contenido esencial y el significado de la redacción; también se eliminan o se adaptan aquellas referencias que en la actualidad, como consecuencia de modificaciones normativas, carecen de sentido.

A su vez, la refundición no se limitó a la simple agregación en un texto único de las disposiciones de la normativa que deroga, sino que además estructura sistemáticamente el texto en función de los contenidos regulados.

Así, este decreto legislativo consta de un artículo único que aprueba el texto refundido, una disposición adicional, una derogatoria y una final. El texto refundido se estructura en cinco títulos, siete disposiciones adicionales, una final y un anexo. El título preliminar recoge las disposiciones generales; el título primero regula la integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Xunta de Galicia y de su sector público; el título segundo trata sobre las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega; el título tercero regula las previsiones sobre igualdad en las empresas y el título cuarto trata del apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad.

En su virtud, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.1º a) del Estatuto de autonomía para Galicia, aprobado por la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, y en el artículo 4.4 de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y su Presidencia, a propuesta

de la persona titular de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, de acuerdo con el Consejo Consultivo y previa deliberación del Consello de la Xunta de Galicia en su reunión de doce de febrero de dos mil quince,

DISPONGO:

**Artículo único.** *Aprobación del texto refundido.*

Conforme a lo dispuesto en la disposición final decimotercera de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico, se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

**Disposición adicional única.** *Remisiones normativas.*

Las remisiones y referencias normativas a las disposiciones derogadas por este decreto legislativo se entenderán realizadas, en adelante, a las correspondientes disposiciones del texto refundido.

**Disposición derogatoria única.** *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

- a) La Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
- b) La Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
- c) La Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
- d) Las disposiciones adicionales quinta y séptima de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

2. Asimismo, quedan derogadas cualesquiera otras disposiciones de igual o inferior rango al de la presente norma en cuanto se opongan o contradigan lo establecido en ella.

**Disposición final única.** *Entrada en vigor.*

Este decreto legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, doce de febrero de dos mil quince.

ALFONSO RUEDA VALENZUELA  
Vicepresidente y conselleiro de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia

ALBERTO NÚÑEZ FEIJÓO  
Presidente

**TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

TÍTULO PRELIMINAR

**Disposiciones generales**

**Artículo 1.** *Objeto y principios de actuación en materia de igualdad.*

1. La Comunidad Autónoma de Galicia refuerza, a través de este texto refundido, su compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y de 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.

3. Los principios de actuación de la Comunidad Autónoma en materia de igualdad son:

a) La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, sean directas o indirectas.

b) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con vistas a alcanzar la eliminación de los prejuicios y de las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y de hombres.

c) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas por el sector público autonómico en el ejercicio de sus competencias.

d) El fomento de 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. 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.

e) La adopción de 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. Las medidas que se adopten para la erradicación de los prejuicios de género 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.

#### **Artículo 2.** *Discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual.*

1. A los efectos del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de este texto refundido, se tendrán en cuenta 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.

2. 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 sitúan 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.

3. Se entenderá por acoso o acoso moral por razón de género, la situación en la 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.

4. 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.

5. A los efectos de la presente norma, el concepto de discriminación incluirá:

a) El acoso o acoso moral por razón de género 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 en relación con el embarazo o el permiso por maternidad.

**Artículo 3.** *La excepción de buena fe ocupacional.*

1. De conformidad con el 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 el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando 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 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.

TÍTULO I

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

CAPÍTULO I

**La transversalidad**

**Artículo 5.** *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 órganos integrados en la Administración general de la Comunidad Autónoma.

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 6.** *Órganos consultivos y de participación de la Administración autonómica en materia de igualdad.*

1. La Comisión Interdepartamental de Igualdad es el órgano colegiado e institucional de Galicia, al que corresponden, entre otras, las funciones de seguimiento de la aplicación de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género y de los correspondientes planes para la igualdad de oportunidades y de lucha contra la violencia de género.

Igualmente, será objeto de esta comisión adaptar el plan de etapas de aplicación de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, a las cuantías presupuestarias anuales consignadas para su desarrollo en las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

Las restantes funciones, régimen de funcionamiento, composición y adscripción se establecerán reglamentariamente.

2. El Consejo Gallego de las Mujeres es el órgano colegiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, de participación y asesoramiento en materia de políticas de igualdad, que tendrá, entre otras, la función de colaborar con el Gobierno de la Xunta de Galicia en el desarrollo y aplicación de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, dado que es necesario reconocer la importante labor desempeñada por muchas asociaciones de mujeres en la lucha contra la violencia de género, así como establecer vías estables de interlocución entre la Administración gallega y el entramado asociativo de mujeres que busquen el mayor consenso posible en el diseño de políticas contra la violencia machista.

Su naturaleza, fines, composición y adscripción se establecerán reglamentariamente.

Asimismo, al Consejo Gallego de las Mujeres le corresponden la funciones que tenía atribuidas el extinto Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales, en concreto las siguientes:

a) La interlocución con la Xunta de Galicia a través de la consellería competente en materia de trabajo y del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 de la consellería competente en materia de trabajo o del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 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 órgano competente en materia de igualdad. 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 a 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 órgano competente en materia de igualdad.

2. Dicho informe no será vinculante.

**Artículo 9.** *Integración de la perspectiva de género en la actividad estadística del sector público gallego.*

La totalidad de las estadísticas e investigaciones con eventual repercusión en cuestiones de género realizadas por la Comunidad Autónoma de Galicia desglosará 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 le enviará copia al órgano competente en materia de igualdad.

**Artículo 10.** *Apoyo directo a las mujeres para la consecución de la igualdad.*

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:

a) Garantizar el funcionamiento de centros y servicios de información y asesoramiento a las mujeres en número y dotaciones suficientes.

b) Apoyar a las entidades que presten servicios de información y asesoramiento a las mujeres.

## CAPÍTULO II

### La erradicación del uso sexista del lenguaje

**Artículo 11.** *Definición del uso no sexista del lenguaje.*

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

**Artículo 12.** *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 III

### 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 aquellos 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 aquellos 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 CRTVG 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 8/1985, de 13 de agosto, de elecciones al Parlamento de Galicia.

CAPÍTULO IV

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

**Artículo 17.** *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 18.** *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 19.** *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 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 20.** *La perspectiva de género en la universidad y en la investigación.*

1. Con el objetivo de hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la universidad, de la investigación y de la transferencia del conocimiento se adoptarán las siguientes medidas:

a) Fomentar la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las universidades gallegas.

b) Apoyo a la realización de proyectos de estudio e investigación sobre cuestiones de género y/o de proyectos de estudio e investigación en los cuales se integre la perspectiva de género; y se garantizará que en los proyectos de investigación y de transferencia del

conocimiento de los que se puedan extraer resultados para las personas se tenga en cuenta la perspectiva de género.

c) Se garantizará la formación de la totalidad del personal en materia de perspectiva de género y prevención de la violencia contra las mujeres.

d) Apoyo, a través del establecimiento de medidas de acción positiva, del trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación, fomentando su participación y liderazgo en grupos de investigación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2 del Estatuto de autonomía de Galicia y el artículo 9.2 de la Constitución española.

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

f) Garantía de que los períodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, o con reducciones de jornada, por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, no repercutan negativamente en la formación y en la carrera docente e investigadora.

2. Las universidades y los centros e instituciones de investigación gallegos deben:

a) Garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de género tanto directa como indirecta, y hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en la carrera docente y en la investigadora, así como entre la totalidad del personal a su servicio.

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

c) Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y en la toma de decisiones, en las comisiones de selección y evaluación y en los comités de personas expertas. Esta participación equilibrada supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento, tal y como define la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

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

g) Garantizar que en los procesos de selección y/o evaluación de la trayectoria académico-profesional, los que se consideren intervalos temporales, resulten excluidos, sin impacto negativo para la persona interesada, aquellos períodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, o con reducciones de jornada, por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, o por razones de violencia de género.

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

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

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

**Artículo 20 bis.** *Evaluación de los méritos, currículum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i.*

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

b) Para las convocatorias públicas de I+D+i donde el criterio de evaluación comprenda la valoración de los méritos alcanzados durante un período concreto y limitado o a lo largo de toda la carrera investigadora, así como aquellas en que el criterio de evaluación esté basado en la consecución de unos méritos mínimos computados durante el total de la carrera investigadora o durante un período limitado y concreto de esta, la Administración autonómica deberá computar como tiempo de inactividad investigadora el tiempo disfrutado de permiso de maternidad, paternidad, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia e incapacidad temporal asociada al embarazo o por razones de violencia de género o cualquier tipo de acoso.

c) En las bases de la convocatoria de ayudas, se establecerá el factor corrector que en cada caso corresponda y que permita compensar los períodos de inactividad investigadora y garantizar la igualdad de oportunidades.

**Artículo 21.** *Formación en igualdad de oportunidades.*

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

2. La Administración autonómica 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 Administración autonómica para su personal, existirá un módulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO V

**Integración de la igualdad en la política de empleo y relaciones laborales**

**Artículo 22.** *Actuación transversal en el campo laboral.*

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 las consellerías competentes en materia de trabajo y en función pública, con la colaboración del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad.

**Artículo 23.** *Actuaciones especiales en la formación continua.*

1. La consellería 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 ésta 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 períodos de abandono temporal o de reducción de jornada por trabajadores y trabajadoras a causa de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

**Artículo 24.** *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. La consellería 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 19 octies de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, 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 25.** *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 desempleadas 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 26.** *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 la consellería 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 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que estará acreditado, en los términos establecidos reglamentariamente, por la consellería competente en materia de trabajo, será subvencionada por ésta, en los términos reglamentarios establecidos, en la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes.

**Artículo 27.** *Medidas de conciliación en las actividades de formación.*

1. Los centros públicos destinados a impartir actividades formativas de carácter ocupacional y continuo 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 de una sala de lactancia, 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, la consellería 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 respecto al alumnado que tiene personas dependientes a su cargo.

2. Los centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar la ubicación del lugar donde se vayan 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 28.** *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 29.** *Visibilización y valorización de actividades feminizadas.*

1. La consellería competente en materia de trabajo, a través del Instituto Gallego de las Cualificaciones y con la colaboración del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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. La consellería competente en materia de trabajo, con la colaboración del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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. La consellería 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 30.** *El Plan gallego de empleo femenino.*

1. La consellería competente en materia de trabajo elaborará un documento único que se denominará Plan gallego de empleo femenino, con las actuaciones programadas en relación con 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. La consellería 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. La consellería competente en materia de trabajo, con la colaboración del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 31.** *El fomento del empresariado femenino.*

1. La consellería 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 tendrá 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 tercera y a las mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero.

**Artículo 32.** *Actuaciones de sensibilización.*

1. La consellería competente en materia de trabajo, en coordinación con el órgano superior de la administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad realizará actuaciones de sensibilización dirigidas, en general, a la ciudadanía y, en particular, a los trabajadores y a las trabajadoras, a los sindicatos, a los empresarios y a las empresarias, y a las demás personas intervinientes en las relaciones de empleo.

2. Estas actuaciones tendrán como finalidad difundir el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a un trato digno y en igualdad de oportunidades y a que no se tolere el acoso sexual, ni el acoso o acoso moral por razón de género, fomentando una actitud solidaria y de ayuda hacia a las víctimas y de rechazo moral a las personas agresoras, para lo cual ejecutará y colaborará en todo lo que sea requerida en las actuaciones de sensibilización que hagan otras consellerías de la Administración general de la Comunidad Autónoma.

**Artículo 33.** *Elaboración de dictámenes a requerimiento judicial.*

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 95, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, la Administración general de la Comunidad Autónoma, 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 al que esté atribuido su conocimiento.

**Artículo 34.** *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, buscará, en el campo de las relaciones laborales, la mejora en el cumplimiento efectivo de la normativa sobre tutela antidiscriminatoria, y, en especial, atenderá 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.

**Artículo 35.** *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 36.** *Fomento público de la erradicación en su origen de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, el parto y a la lactancia natural.*

La consellería competente en materia de trabajo fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y de 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 lactancia 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.

**Artículo 37.** *Actuaciones especiales en materia de riesgos laborales sobre sectores laborales feminizados.*

La consellería 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.

**Artículo 38.** *Unidad Administrativa de Igualdad.*

La consellería competente en materia de trabajo contará con una Unidad Administrativa de Igualdad, que tendrá como mínimo la categoría de servicio y estará coordinada con el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad. Esta unidad estará dotada de personal funcionario o laboral con experiencia y formación acreditadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Artículo 39.** *Funciones de la Unidad Administrativa de Igualdad.*

La Unidad Administrativa de Igualdad de la consellería competente en materia de trabajo tendrá, como órgano encargado de integrar la dimensión de género en el ámbito de la citada consellería, las siguientes funciones:

a) Asesorar en materia de género a cualesquiera órganos de la consellería competente en materia de trabajo y hacerle recomendaciones por propia iniciativa, en especial en cuanto a medidas de fomento de la creación de empresas o a la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social, en cuanto a la promoción profesional de mujeres a puestos de responsabilidad y en cuanto a estimular la participación de mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas, e igualmente la de hombres en profesiones tradicionalmente femeninas.

b) Impulsar y establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de los organismos dependientes de la consellería competente en materia de trabajo.

c) Favorecer el uso no sexista del lenguaje, tanto escrito como visual o verbal, en la documentación interna y externa de la consellería competente en materia de trabajo.

d) Diseñar la formación específica en materia de igualdad dirigida al personal de la consellería competente en materia de trabajo según las funciones de cada puesto de trabajo y revisar los programas de formación dirigidos al citado personal para introducir en los mismos la perspectiva de género, favoreciendo una composición equilibrada de participación de alumnas y alumnos y la adecuación de los horarios y ubicación de los cursos a los derechos de conciliación.

e) Colaborar en la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa emanada de la consellería competente en materia de trabajo, que, de conformidad con la normativa vigente, realizará el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad.

f) Revisar las actuaciones de la consellería competente en materia de trabajo para valorar su impacto de género introduciendo, en su caso, las propuestas oportunas.

g) Recibir las estadísticas oficiales elaboradas por las diferentes unidades de la consellería competente en materia de trabajo, con el objetivo de impulsar su elaboración con datos desglosados por sexo y otras circunstancias relacionadas con el sexo y de realizar estudios a partir de esas estadísticas con la finalidad de mejorar la igualdad de oportunidades entre los sexos.

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

i) Asesorar en materia laboral a las empresas para la implantación, aplicación, control y mejora de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y proponer el reglamento donde se establezcan los baremos para la concesión de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, así como tramitar los expedientes para su concesión.

j) Revisar los convenios colectivos desde la perspectiva de género, y en caso de que se detecte una cláusula discriminatoria se comunicará a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

k) Organizar, de manera coordinada con la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, y en coordinación con el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, actividades de formación en igualdad por razón de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.

l) Elaborar, en coordinación con el órgano superior de la administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, guías y manuales de difusión sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

m) Elaborar dictámenes en coordinación con el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, por requerimiento judicial si el requerimiento fue dirigido genéricamente a la consellería competente en materia de trabajo y no a un órgano concreto de la misma.

n) Vigilar el cumplimiento de la presente norma y de la totalidad de la normativa de aplicación en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

ñ) Hacer propuestas a la consellería competente en materia de trabajo para la concesión de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

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, y en el ámbito de competencias de la consellería competente en materia de trabajo, se utilizarán las facultades que, en su caso, procedan, recogidas en el artículo 34.

## CAPÍTULO VI

### La inserción social de las mujeres en situación de exclusión social

**Artículo 40.** *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 41.** *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 VII

### La participación de las mujeres en el desarrollo rural

**Artículo 42.** *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 43.** *Titularidad y cotitularidad de las explotaciones agrarias.*

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

## CAPÍTULO VIII

### La colaboración autonómica con las corporaciones locales

**Artículo 44.** *Colaboración municipal en los planes y programas autonómicos.*

1. Todos los planes y programas autonómicos sobre igualdad de géneros se ejecutarán buscando la colaboración en los cauces adecuados 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 45.** *Promoción autonómica de planes municipales de igualdad.*

1. La Xunta de Galicia promocionará, a través de una convocatoria anual de ayudas adoptadas una vez oída 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. La consellería competente 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 igualdad en la Administración pública gallega**

CAPÍTULO I

**El acceso al empleo público gallego**

**Artículo 46.** *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 47.** *El control de las ofertas de empleo público.*

Con anterioridad a cualquier oferta de empleo público se analizará si los requisitos exigidos a las personas 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 48.** *Composición paritaria de tribunales examinadores.*

1. En el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso a empleo como si se trata de promoción interna, la composición de los tribunales de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria. Para ello, 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 de 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 las que hubieran sido elegidas, y las que hicieron la designación designarán a miembros del otro sexo.

**Artículo 49.** *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 personas candidatas, serán admitidas las mujeres, salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en las personas candidatas 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 50.** *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 51.** *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 52.** *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 53.** *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

**Valoraciones técnicas**

**Artículo 54.** *Órganos responsables de las valoraciones técnicas.*

Las valoraciones técnicas de plazas de funcionarios y funcionarias y/o de puestos de trabajadores y trabajadoras, a los efectos establecidos en los artículos 47 y 52, 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.

CAPÍTULO IV

**Las medidas de prevención y de sanción de acoso sexual**

**Artículo 55.** *Principio de erradicación del acoso sexual.*

La Administración pública gallega se compromete en la erradicación, dentro del personal a su servicio, del acoso sexual, que, a estos efectos se considerará como cualquier

comportamiento de contenido sexual del que el autor o autora sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima.

**Artículo 56.** *Medidas de prevención del acoso sexual.*

1. 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.

2. El Servicio Gallego de Salud dispondrá de un modelo de declaración de principios, 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 59.

**Artículo 57.** *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 58.** *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 tablero 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 59.** *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 querrela o denuncia del ministerio fiscal, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, sólo/a 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 querrela 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 60.** *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 querrela 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 las personas que denuncien o testifiquen, salvo si se evidenciara su mala fe.

**Artículo 61.** *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 funcional, 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 Administración general de la Comunidad Autónoma:

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al 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 59.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria del denunciado, sin poderse vulnerar el principio de no bis in ídem.

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

**Artículo 62.** *Negociación colectiva sobre acoso sexual.*

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 55 a 61, y, en especial, se podrán ampliar las prerrogativas y las funciones de los asesores o asesoras confidentiales.

CAPÍTULO V

**La erradicación del acoso moral por razón de género**

**Artículo 63.** *Principio de erradicación del 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, según la definición contenida en el artículo 2.3 y, en especial, con las situaciones de maternidad o de asunción de otras cargas familiares.

**Artículo 64.** *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 59.

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.

TÍTULO III

**La igualdad en las empresas y en la negociación colectiva**

CAPÍTULO I

**Los planes de igualdad de las empresas**

**Artículo 65.** *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:

a) 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.

b) 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.

c) 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 66.** *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Sin perjuicio de los sistemas de control interno y de 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 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 los demás derechos fundamentales.

**Artículo 67.** *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, así como en los supuestos previstos en la normativa estatal.

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. En el sector público autonómico, en los supuestos de utilización de una pluralidad de criterios para la adjudicación de un contrato, se valorarán específicamente las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral contempladas en el Plan de igualdad en los términos previstos en el artículo 57 de la Ley de impulso demográfico de Galicia.

**Artículo 68.** *Apoyo económico y técnico para la implantación voluntaria de planes de igualdad u otras medidas de promoción de la igualdad.*

1. La consellería 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, la consellería 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 cualquiera otra representación en Galicia, siempre que, a la vez, hubieran contratado personal en Galicia, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

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. La consellería 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 período, de su implantación.

6. La Unidad Administrativa de Igualdad de la consellería 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. La consellería 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 cualquiera 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. La consellería 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 69.** *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 la consellería competente en materia de trabajo o con el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 70.** *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, la consellería competente en materia de trabajo o el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad podrán exigir a la empresa la verificación del cumplimiento de la acción, y de impedirseles 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.

**Artículo 71.** *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 a la consellería competente en materia de trabajo.

Cualquier otra empresa con agencia, sucursal, delegación o cualquiera otra representación en Galicia, voluntariamente, podrá remitir tal información a la consellería competente en materia de trabajo.

2. A la vista de la información obtenida, la Unidad Administrativa de Igualdad de la consellería competente en materia de trabajo, una vez emitido informe preceptivo del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

**Artículo 72.** *Obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.*

1. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo a través del cual la Xunta de Galicia da reconocimiento a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad.

2. Podrán optar a la calificación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, para sus productos o para sus servicios, las empresas, sean de capital privado o sean de capital público, que tengan su domicilio en Galicia o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre y cuando, al mismo tiempo, hayan contratado personal en Galicia.

3. Con el fin de obtener la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, las empresas deberán presentar, como mínimo, en la consejería competente en materia de trabajo:

a) La documentación acreditativa del cumplimiento de los parámetros establecidos reglamentariamente para la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

b) El plan de igualdad junto con el informe de seguimiento y evaluación. La evaluación deberá hacerse una vez que transcurra un año desde la aprobación del plan de igualdad.

c) Inscripción del plan de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

d) Registro retributivo, de conformidad con el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Otros documentos previstos reglamentariamente.

4. El expediente será tramitado por la unidad administrativa de Igualdad de la consejería competente en materia de trabajo, que, además de cuantas otras medidas juzgue convenientes, solicitará los informes que reglamentariamente se establezcan.

5. En cuanto se haya solicitado toda la citada información se remitirá una copia del expediente al órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, que emitirá informe preceptivo.

6. A propuesta de la unidad administrativa de Igualdad y a la vista del informe emitido por el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, la consejería competente en materia de trabajo concederá la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, especificando en la resolución los derechos y las facultades consecuentes a su obtención.

7. Reglamentariamente se determinará la denominación e imagen de la certificación; los plazos, procedimientos y requisitos para su concesión, utilización, renovación y revocación; así como los derechos y las facultades derivados de su obtención.

**Artículo 73.** *Prohibiciones de obtención y revocación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.*

1. La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad no se concederá, en ningún caso, 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 Certificación 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.

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

**Artículo 74.**

(Suprimido).

**Artículo 75.**

(Suprimido).

**Artículo 76.**

(Suprimido).

CAPÍTULO IV

**La igualdad en las sociedades cooperativas gallegas**

**Artículo 77.** *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 normativa sobre cooperativas de Galicia.

CAPÍTULO V

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

**Artículo 78.** *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, la consellería competente en materia de trabajo o, en su caso, el órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 la consellería competente en materia de trabajo para, en su caso, informar a ésta sobre la existencia de cláusulas discriminatorias.

c) La organización, coordinada con la Unidad Administrativa de Igualdad de la consellería competente en materia de trabajo y con el órgano superior de la Administración

general de la Comunidad Autónoma 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 cualquier 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 de hombres del censo electoral de empleadores públicos o empresas privadas.

**Artículo 79.** *Composición de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.*

1. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva 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 órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, serán designadas por decisión adoptada por consenso de la propia comisión.

2. 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 80.** *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 81.** *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 órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, 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 órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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/as 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 82.** *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, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la consellería 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 la consellería competente en materia de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

3. La consellería competente en materia de trabajo le comunicará al órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad 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, conforme a la legislación vigente.

**Artículo 83.** *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 de hombres del censo de cada unidad electoral.

**Artículo 84.** *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

### Apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad

#### CAPÍTULO I

##### Principio general

**Artículo 85.** *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 de los 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.

CAPÍTULO II

**Medidas de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público**

**Artículo 86.** *Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación.*

1. 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 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.

2. Asimismo, 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.

**Artículo 87.** *Complemento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo o por maternidad.*

1. 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 de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, reconociéndolo aun cuando la trabajadora no reuniera las exigencias para acceder al subsidio económico de riesgo durante el embarazo.

2. Asimismo, y aun cuando la trabajadora no reuniera las exigencias para acceder a la prestación económica por maternidad, se garantizará la percepción del cien por cien de su base reguladora durante el período de las seis semanas desde el nacimiento del hijo o hija.

**Artículo 88.** *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 le reconoce al personal a su servicio los permisos retribuidos necesarios para la realización de tratamientos de fecundación asistida. La duración de estos permisos se limitará al tiempo preciso para la práctica de dichos tratamientos, y su concesión se condiciona a la justificación previa de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Si la necesidad de desplazamiento para recibir el tratamiento lo justifica, la duración del permiso será de dos días hábiles.

2. Asimismo, se reconoce un permiso retribuido a favor de hombres y mujeres al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 89.** *Permiso por lactancia.*

1. La Administración pública gallega reconoce al personal a su servicio el derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso recogido en este precepto constituye un derecho individual del personal, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

2. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho al permiso por lactancia puede ejercerse durante el año siguiente a la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que en el momento de esa efectividad el menor no haya cumplido los doce meses.

3. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica

respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

4. En los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple la duración del permiso por lactancia se incrementará en proporción al número de hijos.

**Artículo 90.** *Salas de reposo y salas de lactancia.*

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 lactancia artificial por parte de padres o madres.

**Artículo 91.** *Derecho de las mujeres gestantes a elegir el período de vacaciones y preferencias derivadas de la existencia de responsabilidades familiares.*

1. La Administración pública gallega reconoce el derecho a la elección del período de vacaciones de las mujeres gestantes a su servicio y a la preferencia de elección de las personas con hijos menores de 12 años o mayores dependientes a su cuidado. Tendrá prioridad quien reúna la condición de progenitor de familia numerosa.

2. Asimismo, se reconoce el derecho a la fijación de un período alternativo de vacaciones en los casos de coincidencia del período ordinario de vacaciones con los permisos de lactancia, parto, adopción o acogimiento o del otro progenitor por parto, adopción o acogimiento de un hijo.

3. Los permisos mencionados en el apartado anterior, así como los períodos de incapacidad temporal, pueden acumularse a las vacaciones. En estos casos, el derecho a las vacaciones podrá ejercerse incluso después de finalizado el año natural al que correspondan.

**Artículo 92.** *Flexibilización de jornada por motivos familiares.*

1. El personal al servicio de la Administración pública gallega, en los términos que reglamentariamente se determinen, tiene derecho a la flexibilidad horaria de su jornada de trabajo por motivos de conciliación familiar cuando se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) Tener hijos o hijas o personas acogidas menores de edad o hijos o hijas mayores de edad incapacitados judicialmente a su cargo.

b) Convivir con familiares que, por enfermedad o avanzada edad, necesiten de asistencia o tener a su cargo a personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

c) Ser víctimas de violencia de género las empleadas públicas.

d) Encontrarse en proceso de nulidad, separación o divorcio, desde la interposición de la demanda judicial o desde la solicitud de medidas provisionales previas hasta transcurridos tres meses desde la citada demanda o solicitud.

2. Se entenderá por flexibilidad horaria la realización de la jornada de trabajo en un horario diario de referencia fijado en cada caso por la Administración adaptado a las necesidades de la persona empleada pública. El horario diario de referencia se fijará salvaguardando las necesidades del servicio y dentro del marco horario establecido por la Administración con carácter general.

**Artículo 93.** *Preferencia en cursos formativos autonómicos.*

Quien, sea mujer o 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 94.** *Permiso del otro progenitor por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción de un hijo o hija.*

1. En los casos de nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción de un hijo o hija, el personal de la Administración pública gallega que no esté disfrutando del permiso por parto, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción previsto en esta ley tiene derecho a un permiso retribuido de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, del que se disfrutará a partir de la fecha del nacimiento o de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá ser distribuido por el progenitor que vaya a disfrutar de él siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En caso de que se optase por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso solicitase la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del permiso regulado en el artículo 112, será a la finalización de este período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2. El permiso previsto en este artículo es independiente del uso compartido del permiso por parto o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

3. El personal que esté disfrutando del permiso por parto o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento puede hacer uso del permiso previsto en este artículo inmediatamente a continuación de la finalización del período de duración de aquel en los siguientes supuestos:

a) Cuando la persona titular del derecho hubiese fallecido antes de la utilización íntegra del permiso.

b) Si la filiación del otro progenitor no está determinada.

c) Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso, se le hubiese reconocido a la persona que esté disfrutando de él la guarda del hijo o de la hija.

4. Del permiso previsto en este artículo puede hacerse uso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

**Artículo 94 bis.** *Permisos por accidente o enfermedad muy graves.*

1. En los casos de accidente o enfermedad muy graves del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal al servicio de la Administración pública gallega tiene derecho a un permiso retribuido para atender el cuidado de esas personas, con una duración máxima de treinta días naturales.

2. Cada accidente o enfermedad genera el derecho a un único permiso, que, dentro de la duración máxima de treinta días naturales, se puede emplear de forma separada o acumulada.

CAPÍTULO III

**Promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación**

**Sección 1.<sup>a</sup> Disposiciones generales**

**Artículo 95.** *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 órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, en coordinación con la consellería competente en materia de trabajo.

2. La promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación se desarrollará reglamentariamente, después de haber sido oída la Federación Gallega de Municipios y Provincias, y preveerá 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 la autonómica, en los términos convenientes, atendiendo a las particularidades de cada municipio, para lo cual se habilitarán las ayudas correspondientes.

**Sección 2.<sup>a</sup> Bancos municipales de tiempo**

**Artículo 96.** *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 97.** *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 los 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 éstas 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 98.** *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 concorra alguna de las siguientes circunstancias de hecho:

a) 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.

b) 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 del 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 99.** *Medidas de apoyo a los bancos municipales de tiempo.*

El órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad fomentará, en coordinación con la consellería competente en materia de trabajo, la constitución de bancos municipales de tiempo, habilitando las ayudas correspondientes para la gestión, organización y puesta en marcha de los mismos, de acuerdo con el desarrollo reglamentario correspondiente.

**Sección 3.ª Planes de programación del tiempo de la ciudad**

**Artículo 100.** *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 norma, 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 de un consorcio local constituidos exclusivamente por los municipios implicados.

**Artículo 101.** *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:

a) Cada una de las administraciones públicas implantadas dentro del ámbito territorial del plan o en otros municipios limítrofes o vecinos.

b) Las asociaciones de mujeres y las asociaciones de consumidores/consumidoras y usuarios/usuarias con implantación dentro del ámbito territorial del plan.

c) Los sindicatos más representativos a nivel autonómico.

d) Las asociaciones empresariales representativas a nivel autonómico y las asociaciones con implantación dentro del ámbito territorial del plan.

e) Las asociaciones de profesionales de la agricultura, el artesanado o el comercio con implantación dentro del ámbito territorial del plan.

f) Las asociaciones de madres y padres de alumnado de los centros educativos del municipio o municipios implicados.

g) 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.

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 102.** *La persona responsable del Plan de programación del tiempo de la ciudad.*

1. En un plan de programación del tiempo de la ciudad el ayuntamiento o 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.

2. 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 cuantos sujetos entienda conveniente.

3. 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.

4. 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.

5. 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 103.** *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 104.** *Medidas de apoyo a los planes de programación del tiempo de la ciudad.*

El órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad fomentará, en coordinación con la consellería competente en materia de trabajo, 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 la elaboración de ellos.

**Disposición adicional primera.** *Dotación presupuestaria.*

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

**Disposición adicional segunda.** *Evaluación.*

El órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma 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 norma.

**Disposición adicional tercera.** *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 esta norma comprenderá, siempre como mínimo, a los efectos de esta norma 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 búsqueda del primero empleo,
- l) transexuales o en proceso de reasignación sexual, y
- m) extoxicómanas.

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

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 29 del presente texto refundido, se tomarán cuando menos en consideración como actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional las recogidas en el anexo de esta norma.

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

1. La Xunta de Galicia recogió en el Decreto 181/2008, de 24 de julio, por el que se regula el Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Empleo y de las Relaciones Laborales, y la integración de la igualdad en las políticas de prevención de riesgos laborales, 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 período de lactancia.

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

3. Los servicios autonómicos competentes en materia de salud laboral dispondrán de 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.** *Referencias legislativas.*

Las referencias al organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer contenidas en la legislación vigente habrán de entenderse referidas al

órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad.

**Disposición adicional séptima.** *Retribuciones de las víctimas de violencia de género.*

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, por la suspensión del contrato de trabajo o por la situación de excedencia.

**Disposición final única.** *Habilitación reglamentaria.*

Se faculta a la Xunta de Galicia a dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el adecuado desarrollo de esta norma. Para su aplicación, se faculta a la consellería competente en materia de trabajo y a la consellería competente en materia de igualdad, en el ámbito de sus respectivas competencias, para dictar cuantas disposiciones sean precisas. En particular, la consellería competente en materia de trabajo elaborará mediante una orden la lista de las profesiones en las que las mujeres gallegas están subrepresentadas.

**ANEXO**

**Relación de actividades laborales feminizadas**

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 en los apartados 1 y 2 del artículo 29 y de la disposición adicional cuarta.

1. Sector pesquero y marisquero:

a) Rederas, cuya actividad consiste en la confección, reparación, limpieza, traslado y almacenamiento de redes de pesca.

b) 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.

c) 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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:

Arteras, 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:

a) Vendedoras no regularizadas de productos del mar, cuya actividad consiste en la venta no formal de mariscos y pescados del día.

b) 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.

a) 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.

b) 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.

a) 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.

b) 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.

c) Cuidadoras extrahospitalarias postparto, cuya actividad consiste en la atención extrahospitalaria postparto, 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.

a) 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.

b) 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.

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.