Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia

Versión de '28-03-2007' a '27-07-2007'

MODIFICACIÓNS

Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade

Derrogado por disposción derrogatoria única apartado 1.

Preámbulo.

1

Actualmente ninguén discute os importantes avances en todos os ámbitos que as mulleres e os homes de Galicia foron acadando nos últimos anos, avances que permitiron unha profunda modificación das estruturas sociais, políticas, económicas e culturais, e cuxos efectos, en maior ou menor medida, perciben os cidadáns e as cidadás deste país, o que fai posible que a maior parte aproveite uns dereitos e unhas posibilidades impensables para as xeracións anteriores. Así e todo, ao lado deste innegable nivel de desenvolvemento, a análise da sociedade actual mostra unha realidade para o colectivo das mulleres, conformado por máis da metade da poboación, marcada pola desigualdade de sexos e pola discriminación no acceso aos recursos.

A discriminación sufrida polas mulleres é a máis antiga e persistente no tempo; esta discriminación foi, e aínda é, a máis estendida no seu ámbito territorial; a que máis formas revestiu, desde o simple e brutal exercicio da violencia ata os máis sutís comportamentos aparentemente protectores, pero profundamente discriminatorios; a que afecta o maior número de persoas, e a máis elemental, porque se engade a outras discriminacións que no curso da vida pode sufrir unha persoa.

Na vontade de rematar con esta situación, encontran sentido disposicións como os artigos 9.2, 14, 32.1 e 35.1 da Constitución española, que prohiben esta discriminación por razón de sexo respecto do «dereito ao traballo, á libre elección de profesión e oficio, á promoción a través do

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

traballo e a unha remuneración suficiente», así como o artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia. Deste xeito, a Constitución abriu o camiño para loitar contra o «odioso» modelo cultural do patriarcado que concibía as mulleres como suxeitos de segunda orde.

Non obstante, a experiencia histórica foi confirmando, unha e outra vez, que a identidade xurídica de trato entre mulleres e homes actúa máis ben como un instrumento de conservación do statu quo que como un punto de partida para o desenvolvemento dun futuro máis igualitario. Realmente, cando un dereito neutral se enfronta a un estado de desequilibrio social entre os sexos no que os homes están firmemente asentados nas elites políticas e sociais, ese dereito é incapaz de desempeñar unha función de igualación. Nunha situación de desigualdade real e efectiva das mulleres a adopción dun dereito neutro non é unha decisión neutral.

Agora a sociedade exixe un paso adiante que permita observar a asimetría que existe entre o recoñecemento legal dun dereito e a incapacidade na práctica das mulleres para o exerceren. É imprescindible enfrontar o contido normativo e a experiencia daquelas que viron como o seu igual dereito non foi susceptible de se aplicar ou executar baixo a escusa ou o pretexto de razóns técnicas ou formais. Porén, o camiño non é fácil, máis ben ao contrario; buscar solucións á desigualdade cando a lei parte da consideración de que os homes e as mulleres son igual de iguais convértese nunha ardua tarefa que require un labor previo que faga visible a diferenza entre a norma xurídica e a realidade.

2

Tense esgrimido como argumento disuasorio que tamén existen outros grupos sociais que se desenvolven en desvantaxe: persoas afectadas de diversidade funcional, enfermas, desempregadas, inmigrantes, da terceira idade. Non obstante, é preciso desligar a consecución da igualdade da tamén necesaria atención de grupos sociais con problemáticas específicas ou situacións desfavorecidas, sen que iso deba necesariamente reducir a capacidade de atención ás mulleres inmersas nestes colectivos. Non se debe prescindir de que esa exaltación extrema das diferenzas pode escurecer a idea de que todas as mulleres comparten unha posición social desfavorecida polo feito de seren mulleres e dilúe a discriminación específica por razón de sexo noutras discriminacións.

É innegable que esoutras desigualdades necesitan da atención e do apoio dos poderes públicos, e o ordenamento xurídico preveo expresamente, pero, a diferenza das políticas de apoio en favor desoutros grupos sociais, a consecución do acceso á igualdade por parte das mulleres nin debe depender do desenvolvemento económico dunha sociedade nun determinado momento, nin debe estar condicionada pola polémica dos partidos políticos que compiten polo poder, xa que o obxectivo por acadar foi asumido de maneira unánime por todo o arco parlamentario galego, e é claro e preciso: a paridade de ambos os sexos, a igualdade perfecta.

3

A idea de igualdade foi un dos principios políticos que serviron de base para articular as sociedades modernas, e un principio ético que propón que a igualdade é un ben en si mesmo, e

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

cara ao que se deben orientar todas as relacións sociais. Pola súa vez, a idea de igualdade repousa sobre a idea de universalidade, que é un dos conceptos centrais da modernidade; e esta fundaméntase na consideración de que todas as persoas posúen unha razón que as empurra irremisiblemente á liberdade, que as libera da pesada tarefa de aceptar pasivamente un destino non elixido e as conduce á emancipación individual e colectiva.

Emporiso, as biografías individuais non se poden explicar só por si mesmas, pois as persoas formalmente libres e iguais están inscritas nunha serie de estruturas sociais das que é difícil subtraerse. É certo que a existencia de clases sociais estratificou as sociedades configurando grupos sociais xerarquizados e asimétricos en canto á posición social e o uso dos recursos. Pero non só a clase social divide as persoas; tamén o xénero desembocou en formas de estratificación marcadas pola subordinación social, a explotación económica, a infrarrepresentación política e a marxinación cultural.

E foi a introdución da perspectiva de xénero o que permitiu pór ao descuberto o déficit de recursos das mulleres. O concepto de xénero alude a un mecanismo que ten servido de medio de distribución dos recursos (políticos, económicos, culturais, entre outros), sobrecargando destes os homes e privando as mulleres daqueles que lles corresponden, e ese déficit de carácter estrutural só se pode desactivar con políticas de diferenciación para a igualdade.

4

No eido do emprego e das relacións laborais, a progresiva incorporación das mulleres no ámbito do público traduciuse nunha transformación substancial do mercado de traballo, no que as mulleres irromperon de forma imparable nas últimas décadas. Este é, sen dúbida, un dos fenómenos de maior incidencia e un dos procesos sociais que contribuíron en maior medida á transformación da estrutura sociolaboral e da organización da vida familiar e persoal das mulleres e dos homes de Galicia. Pero, a pesar da evolución crecente e imparable dos índices de incorporación laboral das mulleres, a realidade amosa que esta inserción se enfronta aínda a múltiples dificultades relacionadas coas funcións sociais diferenciadas que supostamente homes e mulleres teñen que desempeñar, dificultades que fan que o acceso a un traballo digno leve consigo un alto custo persoal.

A situación de discriminación na que se desenvolven a maior parte das mulleres cando acceden ao mercado laboral maniféstase en aspectos cuantificables: na concentración do seu labor nun número reducido de actividades feminizadas: o 54% das mulleres traballan no 13% das actividades; nas ocupacións con meirande discriminación onde traballa o 60% da poboación ocupada só o 4% son mulleres; na persistencia de altos niveis de discriminación salarial: o salario medio das mulleres é o 73% do dos homes; na existencia de menores oportunidades no desenvolvemento da carreira profesional (nesas actividades feminizadas as mulleres directivas teñen un 20% de peso nas ocupacións directivas); nas altas taxas de desemprego (mentres que por cada catorce homes ocupados hai dez mulleres, por cada dez homes parados hai dezaseis mulleres); nos maiores índices de precariedade laboral (mentres catro de cada dez mulleres teñen unhas relacións precarias, son tres de cada dez homes), que conducen a traballos temporais, a tempo parcial, interinidade, traballos sen contrato; nunha menor presenza de mulleres no autoemprego e no mundo empresarial (só o 34% dos afiliados por conta propia son mulleres).

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Pero, ademais dos aspectos cuantificables anteriormente ditos, a estrutura social, e en especial o ámbito sociolaboral, encóntrase impregnada pola persistencia do odioso prexuízo sobre a suposta inferioridade das mulleres que está detrás da discriminación e que impregna a concepción social da maternidade e do coidado das persoas dependentes, o que transmite unha falsa imaxe de baixa produtividade, absentismo e falla de compromiso das mulleres coa súa traxectoria profesional; por unha maior exixencia cara ao traballo que require a demostración continua da súa valía profesional; por unha cultura masculinizada das organizacións que non aprecia os perfís e as habilidades achegadas polas mulleres; por uns insuficientes e inadecuados niveis de formación e educación do colectivo que resulta discriminado, e mais pola infravaloración social do seu desempeño profesional.

En definitiva, a pesar do nivel de desenvolvemento da sociedade galega, as mulleres non puideron acceder ao mercado de traballo cos mesmos recursos e coa mesma mobilidade que os homes, e ese mesmo feito impediulles competir en igualdade de condicións, o que contribuíu a sustentar ese teito de cristal que na práctica imposibilita o acceso aos postos de responsabilidade e decisión, e que determina que as mulleres sexan desestimadas nos postos de maior salario e maior status profesional.

Pero iso non é produto da casualidade; pola contra, non se pode comprender a desvantaxe da inserción das mulleres no mercado laboral sen investigar causal e historicamente as fontes da súa subordinación. Nada podería entenderse de todo este proceso se non se asume como punto de partida a existencia dun sistema hexemónico masculino que se foi consolidando ao longo dos séculos e que situou as mulleres nunha posición crónica e estrutural de subordinación.

A configuración do mercado laboral entre mulleres e homes en función de traballos reprodutivos e produtivos designouse como segregación horizontal, segregación que consiste en que as mulleres realizan traballos que non son outra cousa que prolongacións das tarefas reprodutivas realizadas no ámbito doméstico e que agora tamén se inscriben no ámbito laboral; nesta ocasión retribuídas, pero cunha retribución normalmente moi inferior á prevista en traballos de igual valor realizados maioritariamente por homes.

Os traballos relacionados co servizo doméstico (limpadoras, coidadoras de maiores e de nenos e nenas, etc.), as tarefas relacionadas cos coidados máis cualificados (enfermeiras, puericultoras, etc.), os traballos vinculados coa socialización (mestras, educadoras, profesoras, institutrices no século pasado, etc.) ou os empregos próximos ás tarefas de administración e intendencia familiar (secretarias, administrativas, caixeiras, administradoras, etc.) convertéronse, desde que se produciu esa masiva incorporación das mulleres ao ámbito do traballo remunerado, na maioría dos empregos exercidos polas mulleres no ámbito laboral.

Á fin de contas, os roles asignados histórica e patriarcalmente ás mulleres fóronse proxectando paulatinamente no ámbito laboral e produciron esta segregación horizontal, difícil de identificar se non se utilizan marcos de interpretación da realidade que fagan visible ese sistema consolidado e institucionalizado de privilexios masculinos, unha de cuxas estruturas fundacionais foi a división sexual do traballo.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Pero a estrutura do mercado laboral estivo ademais marcada por outra segregación, esta vez vertical, que implica que os homes ocupen os traballos máis cualificados, mellor pagados e con maior significación xerárquica, maiores recursos ou salarios máis altos e maior poder de execución. Traballos cun perfil basicamente masculino que fai que a pirámide de traballo estea ocupada na súa base maioritariamente por mulleres, mentres que a cúspide é fundamentalmente masculina.

5

Cómpre que calquera iniciativa lexislativa destinada a promover o acceso das mulleres ao mercado laboral retribuído en condicións de igualdade tome en consideración o traballo gratuíto que realizan estas no ámbito doméstico, xa que o traballo non remunerado que se realiza nos fogares de Galicia condicionou tanto o marco analítico como as políticas de integración das mulleres no emprego remunerado. En Galicia a meirande parte da poboación ve garantida a súa supervivencia e benestar a través de redes familiares constituídas maioritariamente por mulleres, unha contribución que cómpre valorizar e recoñecer publicamente. O Goberno galego acaba de dar un paso nesta dirección coa elaboración e a difusión dunha conta satélite de produción doméstica de Galicia; segundo esta, a valoración económica dos servizos domésticos e persoais non remunerados e destinados ao autoconsumo estímase nun valor engadido bruto xerado para o ano 2003 de 15.150 millóns de euros, o que supón o 37% do produto interior bruto.

As mulleres non acceden ao mercado de traballo cos mesmos recursos e coa mesma mobilidade que os homes, e ese feito impídelles competir en igualdade de condicións. O seu acceso ao emprego vese moi condicionado polo que se denominou o imposto reprodutivo que se realiza no ámbito doméstico. A demanda dese traballo non remunerado cara ás mulleres diríxese principalmente desde as persoas máis vulnerables e necesitadas de atención nas familias, isto é, menores, persoas enfermas, persoas anciás, persoas afectadas dalgunha diversidade funcional e persoas sobreocupadas na produción do mercado de traballo. A consecuencia é que, mesmo cando as mulleres acceden ao «traballo monetario», iso non leva implícita a súa desvinculación do «traballo gratuíto» no seo do fogar, do que seguen a ter a máxima responsabilidade.

Prodúcese aquí un círculo vicioso que se retroalimenta e que se traduce en moito máis traballo para as mulleres e que se denominou a dobre xornada e a xornada interminable. Dito noutros termos, o home deixou de ser o provedor económico universal da familia e a muller pasou a ser outra fonte de ingresos para a familia, pero o traballo doméstico e de coidados segue a estar maioritariamente en mans das mulleres.

O resultado de todo isto é a inauguración dun tipo de desigualdade novo e inédito que exixe que o establecemento de marcos legais que permitan a posta en marcha de novas políticas económicas e sociais, se aspiran a ser eficaces na súa pretensión de modificar a estrutura social desigualitaria e permitir o acceso das mulleres ao ámbito do emprego en clave de igualdade, deberá ter en conta, en primeiro lugar, a repercusión que supón ese traballo non monetario, ese traballo gratuíto, e, en segundo lugar, considerar medidas específicas para que ese traballo sexa asumido por todos os homes e mulleres que conforman a nosa sociedade.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

A resposta, en definitiva, non se encontra soamente na chamada «conciliación da vida laboral e familiar », pois non se trata só dun cambio nos «tempos de traballo» nin do repartimento do emprego; a proposta ten que ir moito máis alá que un asunto de «horas». É algo máis que un reconto das achegas duns e doutras; a «dobre presenza» exixe que as estratexias de intervención deban ser múltiples, e o deseño das políticas debe prever a necesaria coordinación entre a distribución do traballo remunerado, as necesidades de atención ás persoas dependentes e o repartimento igualitario dos recursos políticos, económicos e sociais destinados á poboación.

6

Á vista desta realidade e da manifesta existencia de profundas desigualdades no acceso das mulleres de Galicia ao ámbito do traballo «remunerado», o Goberno de Galicia, consciente de que a adopción dun dereito neutro e a igualdade absoluta son produto de sociedades meritocráticas, de que a sociedade galega e os dous sexos que a conforman se caracterizan polas súas diferenzas, non polas súas similitudes, e de que non recoñecer esas diferenzas e desigualdades supón manter o sistema preexistente, avoga pola adopción de medidas de acción positiva que posibiliten desactivar os mecanismos de discriminación indirecta e debilitamento do teito de cristal. Todo iso de cara á incorporación das mulleres e dos homes de Galicia no ámbito do emprego en clave de igualdade, o cal promoverá o crecemento económico e o desenvolvemento do tecido produtivo e facilitará un cambio estrutural que aproximará a nosa sociedade ás expectativas das sociedades democráticas do século XXI.

7

Desde a entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam, a eliminación das desigualdades entre homes e mulleres é un obxectivo prioritario da política da Unión. Neste senso, hai que destacar a Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

A Constitución española, no seu artigo 14, proscribe toda discriminación por razón de sexo e, no artigo 9.2, consagra a obriga dos poderes públicos de promoveren as condicións para que a igualdade do individuo e das agrupacións nas que se integra sexan reais e efectivas. Tamén recentemente, no ámbito estatal, aprobouse o Proxecto de lei orgánica de garantía de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres que ten por finalidade facer efectiva a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres e a eliminación da discriminación contra a muller.

Polo que respecta á Comunidade Autónoma de Galicia, o artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, sinala que lles corresponde aos poderes públicos galegos promoveren as condicións para que a liberdade e igualdade do individuo e dos grupos nos que se integran sexan reais e efectivas, removeren os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitaren a participación dos galegos na vida política, económica, cultural e social.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

A Lei de bases de réxime local atribúelles aos concellos a función de realizaren actividades e prestaren servizos que contribúan a satisfacer as demandas e as necesidades da cidadanía, incluíndo a promoción da igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes dos seus municipios.

A través do desenvolvemento do diálogo institucional entre a Xunta de Galicia e a Federación Galega de Municipios e Provincias, o ámbito municipal preséntase como o contexto idóneo para pór en práctica medidas innovadoras para a igualdade entre mulleres e homes, xa que a Administración local é a máis próxima á cidadanía, coñece con maior profundidade as necesidades da poboación e os recursos cos que conta e mais a proximidade institucional facilita a acción política que rendibilizará os recursos e garantirá a igualdade de oportunidades.

No ámbito destas competencias, a Lei galega 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, supuxo importantes avances en defensa da igualdade e contra a discriminación.

Con esta lei preténdese, en desenvolvemento das competencias asumidas pola Xunta de Galicia consonte o Estatuto, dar un paso máis adiante. Así, a consecución da inserción laboral en clave de igualdade laboral convértese nun dos piares claves para facer efectivo o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, xa que este é un dos ámbitos onde, ata o de agora, foi máis visible a desigualdade.

8

A lei estrutúrase nun título preliminar e sete títulos con cincuenta e seis artigos, en oito disposicións adicionais, nunha disposición transitoria, nunha disposición derrogatoria e mais en tres disposicións derradeiras.

9

No título preliminar, baixo a rúbrica de disposicións xerais, establécese o obxecto e o ámbito de aplicación da lei, e recóllese o compromiso da introdución do principio de transversalidade no exercicio das competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais, labor que lle corresponde ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade.

10

No capítulo I do título I defínense os conceptos de discriminación directa e indirecta, acoso e acoso sexual; concrétase a excepción de boa fe ocupacional en relación coa diferenza de trato lexítima e recoñécese a boa fe ocupacional en relación con actividades de atención a vítimas de violencia; recoñécese a conciliación da vida persoal, familiar e laboral como o dereito de homes e mulleres á configuración do seu tempo buscando a corresponsabilidade, e mais promóvense accións de sensibilización social.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

No capítulo II deste título créase a Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, que funcionará coordinada e vinculada funcionalmente co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, con funcións de asesoramento en materia de xénero, impulso da participación equilibrada de mulleres e homes nos postos de traballo do citado departamento, deseño de formación en materia de igualdade, colaboración co departamento competente en materia de igualdade na elaboración dos informes de impacto de xénero das normas do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, recepción das estatísticas que este elabora, promoción do principio de igualdade, asesoramento a empresas, revisión de convenios colectivos, elaboración de ditames e vixilancia sobre o cumprimento desta lei.

11

No título II determínanse as medidas para a promoción da igualdade nas empresas, coa regulación dos plans de igualdade que se articulen nelas, da responsabilidade social das empresas e da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Con respecto aos plans de igualdade nas empresas, determínase o citado concepto como un conxunto de medidas que comprenden a fixación de obxectivos concretos, a elaboración dun código de boas prácticas na organización do traballo, o establecemento de sistemas de control sobre o cumprimento e mais a transparencia na súa implantación, que será levado a cabo polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, en coordinación co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade. Serán de cumprimento obrigatorio para organismos autónomos e entidades públicas empresariais con participación da Comunidade Autónoma de Galicia, e voluntarios para as demais empresas, e serán apoiados económica e tecnicamente a través de convocatoria anual do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

As empresas poderán asumir accións de responsabilidade social a través de diversas medidas, das que unha delas será a promoción da participación das mulleres nos consellos de administración.

Créase a Marca Galega de Excelencia en Igualdade. Para a súa obtención, as empresas con domicilio en Galicia pódenlle presentar un balance ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo sobre os parámetros de igualdade existentes na súa organización. Da concesión da marca derivarán dereitos e facultades referidos á utilización comercial dela, á consideración dos gastos destinados á implantación de plans de igualdade, á subvención das cotizacións sociais por accidentes e enfermidades laborais e mais á preferencia na adxudicación de contratos da comunidade autónoma.

Débese recoñecer o importante papel que o movemento cooperativo está a desenvolver na inserción das mulleres no ámbito profesional. Os principios inherentes a este tipo de sociedades dótanas dunha especial eficacia na procura de maiores niveis de igualdade.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Atendendo a estas premisas faise conveniente introducir ferramentas normativas que permitan un pulo adicional nesta materia na Comunidade Autónoma de Galicia, polo que a partir da entrada en vigor da Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia a Xunta de Galicia lle remitirá ao Parlamento un proxecto de lei de modificación da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia, que, ademais de adecuar a normativa actual ás novas necesidades que xorden no ámbito do cooperativismo, integre o principio de igualdade e non discriminación por mor de sexo, de conformidade cos parámetros que se establecen nesta lei.

12

No título III promóvese a igualdade no eido da negociación colectiva e das relacións de traballo colectivas, para o que se crea a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva. Trátase dun órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade, adscrito ao Consello Galego de Relacións Laborais e con colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, con competencias na redacción e a aplicación de cláusulas que promovan a igualdade, na análise de convenios colectivos e mais na organización de formación en igualdade. Neste título establécese a composición da comisión. Impulsarase a elaboración dun acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

13

No título IV establécese a integración da igualdade no emprego, e, en concreto, na formación profesional e nas políticas activas de emprego, facendo que en calquera actividade formativa se poderán implantar medidas de acción positiva, se introducirán contidos obrigatorios sobre igualdade de oportunidades e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, con profesorado especializado, e, en todo caso, fomentarase a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do alumnado, no ámbito de actuación do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo. As actividades formativas procurarán axeitar os seus horarios e a súa localización ás necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e formativa do alumnado ao que fosen dirixidas.

As axencias de colocación velarán pola aplicación do principio de igualdade no acceso ao mercado laboral, para o que poderán adoptar medidas de acción positiva para favorecer o acceso ao emprego do sexo menos representado.

Así mesmo, promoverase a incorporación de actividades feminizadas e realizadas sen remuneración á lista de cualificacións profesionais.

Por último, en todas as actuacións de políticas activas, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, coa periodicidade que sexa necesaria, definirá as accións para promover a inserción laboral das mulleres, e, en especial, terá en conta as mulleres do medio rural e as mulleres do sector marítimo-pesqueiro.

14

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

No título V, sobre integración da igualdade na política preventiva de riscos laborais, preténdense evitar desigualdades na prevención, para iso promoverase a realización de estudos estatísticos que permitan dispor de datos desagregados por sexo no ámbito da saúde laboral, estudaranse os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais manifestadas sobre un dos sexos, investigarase a influencia da situación de mulleres e homes na familia en relación coas enfermidades laborais, establecerase formación específica en materia de saúde laboral e prevención de riscos desde a perspectiva de xénero e adaptaranse equipos de protección, circunstancias do posto de traballo e condicións da súa execución aos diversos condicionantes de xénero.

Articularanse medidas para combater en orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural e mais realizaranse actuacións en materia de prevención de riscos laborais sobre sectores laborais feminizados.

15

O título VI regula os bancos municipais de tempo e os plans de programación do tempo da cidade, medidas cuxa xestión será municipal e que contarán co apoio do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo, e coas cales se pretende mellorar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Os bancos municipais de tempo nutriranse a través de redes comunitarias de apoio á conciliación ou, nos casos excepcionais, a través de persoal municipal ou contratado para o efecto. Neses casos, destaca o vinculado ao descanso de quen coida persoas dependentes.

Os plans de programación do tempo da cidade pretenden, mediante a función dunha persoa responsable e dunha mesa de concertación, con ampla participación de actores sociais, coordinar os horarios da cidade coas exixencias persoais, familiares e laborais da cidadanía.

16

O título VII regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, órgano de participación mediante unha canle de libre adhesión das asociacións de mulleres, onde se integrarán as secretarías da muller dos sindicatos e da Confederación de Empresarios e Empresarias de Galicia e con representación do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, e mais determina as súas competencias, as súas normas de funcionamento e a forma de adhesión a el, así como as formas de financiamento para o seu funcionamento.

17

Nas súas disposicións adicionais, a lei leva a cabo unha importante reforma no ordenamento xurídico para adaptar as normas vixentes ao marco que introduce, e, en concreto, ás normas sobre igualdade de Galicia, sobre función pública de Galicia, sobre sociedades cooperativas de Galicia, sobre a regulación da Xunta e do seu presidente e mais sobre a actuación en materia de persoal e contratación nas empresas nas que ten participación maioritaria a Xunta de

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Galicia. Así mesmo, nas citadas disposicións asúmese o compromiso de aprobación dun decreto de aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo de traballadoras embarazadas, que desen a luz ou en período de lactación; defínese o concepto de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral e en situacións marcadas pola desvantaxe social, e preténdese facer visible tanto as actividades feminizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional como o traballo doméstico realizado por mulleres e a súa importancia dentro da economía de Galicia.

En materia de réxime transitorio determínanse os prazos para a elaboración dunha lista de organismos e de entidades obrigadas a elaboraren un plan de igualdade.

Por último, nas disposicións derrogatorias hai unha cláusula derrogatoria xeral e outras derrogacións concretas, e nas disposicións derradeiras inclúense as habilitacións necesarias para o desenvolvemento desta lei.

Por todo o exposto o Parlamento de Galicia aprobou e eu, de conformidade co artigo 13.2º do Estatuto de Galicia e co artigo 24 da Lei 1/1983, do 23 de febreiro, reguladora da Xunta e do seu presidente, promulgo en nome de El-Rei a Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

TÍTULO PRELIMINAR Disposicións xerais

Artigo 1º.-Obxecto.

1. Esta lei ten por obxecto a integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais.

2. O exercicio das competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais rexerase pola aplicación transversal do principio de igualdade.

3. Fomentarase a colaboración entre os diversos suxeitos implicados na igualdade de oportunidades, trátese de suxeitos públicos de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial ou local, ou trátese de suxeitos privados, como os sindicatos de traballadores ou traballadoras, as asociacións de empresarios ou empresarias ou os colexios de profesionais, e, en especial, a colaboración fomentarase en relación coas asociacións e cos grupos que compón o movemento de mulleres.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

1. A Xunta de Galicia integrará a dimensión de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, tanto dentro do ámbito do emprego privado como dentro do ámbito do emprego público, na elaboración, a execución e o seguimento de todas as políticas e de todas as accións no exercicio das competencias asumidas en relación co acceso ao emprego, mesmo co traballo por conta propia, a formación profesional, a promoción profesional, as condicións de traballo -incluídas as retributivas- e mais a afiliación e participación nas organizacións

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

sindicais e empresariais ou en calquera organización cuxas e cuxos membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións que se concedan.

2. Tal labor de integración corresponderalles aos departamentos da Administración autonómica competentes en materia de traballo e en función pública, coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade.

TÍTULO I Instrumentos para a consecución da igualdade no traballo

Capítulo I Principios xerais

Artigo 3º.-Discriminación directa e indirecta, acoso e acoso sexual.

Para os efectos do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes nos ámbitos de aplicación expostos no artigo anterior, aplicaranse as definicións de discriminación directa e indirecta e de acoso e acoso sexual contidas no artigo 2 da Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

En consecuencia, entenderase por discriminación directa a situación na que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable que outra en situación comparable; e entenderase por discriminación indirecta a situación na que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan a persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios.

Entenderase por acoso a situación na que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Entenderase por acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Para os efectos desta lei, o concepto de discriminación incluirá:

a) O acoso e o acoso sexual, así como calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou o seu sometemento a el.

b) A orde de discriminar a persoas por razón do seu sexo.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

c) O trato menos favorable a unha muller en relación co embarazo ou o permiso por maternidade.

Artigo 4º.-A excepción de boa fe ocupacional.

1. De conformidade co artigo 14.2 da Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, disponse, polo que respecta ao acceso ao emprego, incluída a formación pertinente, que unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo non constituirá discriminación cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que se leven a cabo, a devandita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o seu obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

2. A protección das vítimas de violencia de xénero é un obxectivo lexítimo que determina a validez da pertenza ao sexo feminino en relación con actividades profesionais de atención directa ás referidas vítimas.

Artigo 5º.-Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

De cara ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través do repartimento entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio.

Artigo 6º.-Actuacións de sensibilización da cidadanía e, en particular, das persoas intervenientes nas relacións de emprego.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, en coordinación co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, realizará actuacións de sensibilización dirixidas, en xeral, á cidadanía e, en particular, á totalidade das persoas intervenientes nas relacións de emprego.

2. Estas actuacións terán como finalidade difundir o dereito das traballadoras e dos traballadores a un tratamento en igualdade de oportunidades, contrarias ao acoso e ao acoso sexual, fomentando unha actitude solidaria coas vítimas e de rexeitamento moral aos agresores, para o que executará e colaborará no que sexa requirido nas actuacións de sensibilización que fagan outros departamentos da Xunta de Galicia.

Capítulo II Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Artigo 7º.-Adscrición.

A Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo estará adscrita á súa secretaría xeral, coordinada e vinculada funcionalmente co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade. Esta unidade estará dotada de persoal funcionario ou laboral con experiencia e formación acreditada en materia de igualdade entre mulleres e homes.

Artigo 8º.-Funcións.

A Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo terá, como órgano encargado de integrar a dimensión de xénero no ámbito do citado departamento, as seguintes funcións:

1.ª) Asesorar en materia de xénero a calquera órgano do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo e facerlle recomendacións por propia iniciativa, en especial en canto ás medidas de fomento da creación de empresas ou á contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social, en canto á promoción profesional de mulleres a postos de responsabilidade e en canto a estimular a participación de mulleres en profesións tradicionalmente masculinas, e igualmente a de homes en profesións tradicionalmente femininas.

2.ª) Impulsar e establecer medidas para a participación equilibrada de mulleres e homes nos postos de traballo dos organismos dependentes do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

3.ª) Favorecer o uso non sexista da linguaxe, tanto escrita como visual ou verbal, na documentación interna e externa do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

4.ª) Deseñar a formación específica en materia de igualdade dirixida ao persoal do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo segundo as funcións de cada posto de traballo e revisar os programas de formación dirixidos ao citado persoal para introducir neles a perspectiva de xénero, favorecendo unha composición equilibrada de participación de alumnas e alumnos e mais a adecuación dos horarios e a localización dos cursos aos dereitos de conciliación.

5.ª) Colaborar na elaboración dos informes de impacto de xénero da normativa emanada do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, que, consonte a normativa vixente, realizará o departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade.

6.ª) Revisar as actuacións do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo para valorar o seu impacto de xénero e, de ser o caso, introducir as propostas oportunas.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

7.ª) Recibir as estatísticas oficiais elaboradas polas diferentes unidades do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, co obxectivo de impulsar a súa elaboración con datos desagregados por sexo e por outras circunstancias relacionadas co sexo e mais de realizar estudos a partir desas estatísticas coa finalidade de mellorar a igualdade de oportunidades entre os sexos.

8.ª) Propor as medidas necesarias para garantir a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, tanto público como privado, de Galicia, en especial respecto da igualdade de retribucións salariais e extrasalariais.

9.ª) Asesorar en materia laboral as empresas para a implantación, a aplicación, o control e a mellora de plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e propor o regulamento onde se establezan os baremos para a concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, así como tramitar os expedientes para a súa concesión.

10.ª) Revisar os convenios colectivos desde a perspectiva de xénero, e no caso de detectar unha cláusula discriminatoria comunicarllo á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

11.ª) Organizar, de maneira coordinada coa Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, e en coordinación co departamento competente en materia de igualdade, actividades de formación en igualdade por razón de xénero dirixidas a empresas, organizacións empresariais, representacións unitarias de traballadores e traballadoras e organizacións sindicais.

12.ª) Elaborar, en coordinación co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, guías e manuais de difusión sobre igualdade de oportunidades no ámbito laboral entre mulleres e homes.

13.ª) Prestar o apoio administrativo necesario para o funcionamento do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

14.ª) Elaborar ditames en coordinación co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, por requirimento xudicial se o requirimento foi dirixido xenericamente ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo e non a un órgano concreto desta.

15.ª) Vixiar o cumprimento desta lei e da totalidade da normativa aplicable en materia de igualdade de oportunidades no ámbito laboral.

16.ª) Facerlle propostas ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo para a concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Para o desenvolvemento desta función, en exercicio das atribucións reguladas na Lei 42 /1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e no ámbito de competencias da Consellaría de Traballo, utilizaranse as facultades que, de ser o caso, procedan, recollidas no artigo 27 da Lei 7/2004, do 16 de xullo.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

TÍTULO II Promoción da igualdade nas empresas

Capítulo I Os plans de igualdade das empresas

Artigo 9º.-Concepto de plans de igualdade das empresas.

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de terse realizado un diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo, as cales deben comprender:

1.º) A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.

2.º) Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.

3.º) O establecemento de sistemas eficaces de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.

Artigo 10º.-Transparencia na implantación do plan de igualdade.

Sen prexuízo dos sistemas de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos establecidos no plan de igualdade, garantirase a transparencia na súa implantación mediante o acceso de traballadoras e traballadores da empresa e dos organismos públicos con competencias en materia de igualdade e en materia laboral ao contido dos obxectivos e ao seu grao de cumprimento. En todo caso, a empresa, cando facilite os datos solicitados, deberá respectar a intimidade persoal, a privacidade e os demais dereitos fundamentais.

Artigo 11º.-Voluntariedade e obrigatoriedade dos plans de igualdade.

1. Os plans de igualdade serán obrigatorios para a Administración autonómica, os seus organismos autónomos, as sociedades públicas, as fundacións do sector público autonómico, as entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da comunidade autónoma e os organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da comunidade autónoma que, ao careceren de personalidade xurídica, non estean formalmente integrados na Administración da comunidade autónoma.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

2. Tamén serán obrigatorios nos termos pactados cando se estableza nun convenio colectivo de ámbito superior á empresa respecto das empresas incluídas no seu ámbito de aplicación ou nun convenio de empresa de calquera ámbito.

3. O establecemento de plans de igualdade nos termos nos que se implanten e a adopción doutras medidas de promoción da igualdade, incluíndo calquera acción de responsabilidade social, son voluntarios para as demais empresas.

4. As empresas que implantasen un plan de igualdade terán preferencia na adxudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia, sempre e cando as proposicións presentadas igualen nos seus termos as máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación.

Para eses efectos, os órganos de contratación advertirán desa preferencia nos pregos de cláusulas administrativas particulares, aínda que a ausencia de advertencia non privará do dereito á preferencia na adxudicación, sen prexuízo das responsabilidades nas que se puidese incorrer.

Se a empresa fixese uso desta preferencia, estará obrigada a manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na adxudicación, que, de o contrato resultar de execución sucesiva, será igual á súa duración temporal.

Artigo 12º.-Apoio económico e técnico para a implantación voluntaria de plans de igualdade ou doutras medidas de promoción da igualdade.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo subvencionará a contratación de persoal especializado destinado a asesorar na elaboración dos plans de igualdade.

2. Do mesmo xeito, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo convocará anualmente axudas para as empresas, especialmente dirixidas ás pequenas e ás medianas empresas con limitados recursos económicos, que teñan domicilio social en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, asemade, contratasen persoal en Galicia, cando concorra algún dos seguintes supostos:

a) Cando a empresa implante dunha maneira voluntaria un plan de igualdade nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios.

Para estes efectos, enténdese voluntaria a implantación do plan cando a empresa o pactase coa representación legal de traballadores e traballadoras.

b) Cando a empresa implante, en cumprimento de obriga establecida nun convenio colectivo de ámbito superior á empresa, un plan de igualdade nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

3. Así mesmo, poderanse convocar axudas para a implantación voluntaria ou imposta en convenio colectivo de ámbito superior á empresa de medidas concretas de promoción da igualdade, incluíndo accións de responsabilidade social, en especial a vixilancia da valoración de postos de traballo e da estrutura salarial e extrasalarial.

4. A convocatoria de axudas tomará en consideración, para os efectos de establecer as axudas e as súas contías, o ámbito de implantación do plan de igualdade, e primará aqueles cuxo ámbito se estenda a todos os centros de traballo da empresa, incluíndo, de ser o caso, os centros radicados fóra de Galicia, sen prexuízo de que para cada centro afectado se establezan actuacións concretas diferenciadas.

5. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, exercerá o seu labor de vixilancia e inspección sobre as empresas con axudas públicas para verificar a implantación do plan ou das medidas, e, de non se cumprir, proporase a revogación das axudas e o seu reintegro.

Para estes efectos, as empresas que teñan recibido unha axuda pública para a implantación do plan de igualdade virán obrigadas a elaborar, anualmente, un informe que poña de manifesto a evolución, durante ese período, da súa implantación.

6. A Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo prestará ou facilitará, segundo a convocatoria, o apoio técnico necesario, inclusive o asesoramento xurídico, para a adopción voluntaria dun plan de igualdade nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios.

7. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo convocará anualmente axudas que favorezan a eliminación da infrarrepresentación laboral feminina coa finalidade de posibilitar a participación das mulleres nos ámbitos laborais e empresariais tradicionalmente ocupados por homes.

Estas axudas poderán ser solicitadas por empresas que teñan o seu domicilio en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, que tenten corrixir esta situación cando, por propia iniciativa ou tras incluír este obxectivo no seu plan de igualdade, precisen abordar a adecuación dos seus medios materiais á consecución del.

As empresas solicitantes contarán, no momento da solicitude, cun máximo do 10% de mulleres no seu cadro de persoal e deberán asumir o compromiso de incrementar esta porcentaxe.

8. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo promoverá a apertura de liñas de investigación orientadas a adaptar os tempos e os horarios laborais, coa convocatoria de axudas para o efecto.

Capítulo II A responsabilidade social das empresas en materia de igualdade

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Artigo 13º.-Voluntariedade das accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.

1. As empresas poderán asumir accións de responsabilidade social coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e os homes.

Estas accións poderán ser asumidas en virtude dunha libre decisión da empresa ou en virtude dun compromiso adquirido coa representación legal de traballadores e traballadoras, con calquera organismo público e, en especial, co departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo ou co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, con asociacións de mulleres ou con organizacións non gobernamentais implicadas na igualdade de trato entre mulleres e homes, accións de responsabilidade social, a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais ou doutra índole, coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e os homes no seu medio social.

2. Malia a voluntariedade das accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade, cando ao seu abeiro se lles recoñecesen dereitos laborais individuais aos traballadores ou ás traballadoras, eses dereitos serán exixibles como os demais dereitos nacidos do contrato de traballo, e a Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá sancionar o seu incumprimento, de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 14º.-Control da publicidade sobre implantación de accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.

Se as empresas fixesen uso publicitario da implantación de accións de responsabilidade social en materia de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo ou o departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade da Xunta de Galicia poderanlle exixir á empresa a verificación do cumprimento da acción, e de se lles impedir a verificación ou de constatar o seu incumprimento solicitarán xudicialmente o cesamento da publicidade como publicidade enganosa, consonte o establecido na Lei 34/1988, do 11 de novembro, xeral de publicidade.

Artigo 15º.-A promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas.

1. As empresas con consellos de administración domiciliadas en Galicia remitiranlle, dentro do mes de xaneiro de cada ano natural, información desagregada por sexos sobre a composición dos seus consellos de administración ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

Calquera outra empresa con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, voluntariamente, poderalle remitir tal información ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

2. Á vista da información obtida, a Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, así que se emita informe

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

preceptivo do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, emitirá unha nota pública favorable ou unha recomendación privada sobre incremento gradual da participación das mulleres nos consellos de administración.

3. O cumprimento da recomendación será voluntario para as empresas, e de ser asumido como acción de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade comunicaráselle á Unidade Administrativa de Igualdade.

Capítulo III A Marca Galega de Excelencia en Igualdade

Artigo 16º.-Obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

1. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade é un distintivo a través do que a Xunta de Galicia lles dá recoñecemento a aquelas empresas que destaquen na aplicación das políticas de igualdade.

2. Poderán optar á cualificación de Marca Galega de Excelencia en Igualdade, para os seus produtos ou para os seus servizos, as empresas, sexan de capital privado ou sexan de capital público, que teñan o seu domicilio en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, asemade, contratasen persoal en Galicia.

3. Co fin de obter a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, as empresas deberán presentar no departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo un balance sobre os parámetros de igualdade real existente na súa organización e no seu funcionamento con respecto ás relacións de traballo e con respecto á publicidade dos produtos e dos servizos prestados pola empresa.

4. O expediente será tramitado pola Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, que, ademais de cantas outras medidas estime convenientes, lles solicitará un informe ás representantes e aos representantes de traballadores e traballadoras na empresa, ás asociacións empresariais que gocen de capacidade representativa na empresa, aos sindicatos máis representativos e aos sindicatos con implantación notoria na empresa, e outro informe á Inspección de Traballo e Seguridade Social. Así mesmo, será solicitado informe do Consello Galego de Consumo para os efectos de acreditar o cumprimento do parámetro de igualdade na publicidade non sexista dos produtos ou dos servizos ofertados pola empresa solicitante da cualificación.

5. Así que se teña solicitada toda a devandita información remitiráselle copia do expediente ao departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, que emitirá informe preceptivo.

6. Por proposta da Unidade Administrativa de Igualdade e á vista do informe emitido polo departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, o

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo concederá a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, especificando na resolución os dereitos e as facultades consecuentes á súa obtención e concretando, nos termos do desenvolvemento regulamentario, a contía subvencionada segundo o número 2 do artigo 19º desta lei.

Artigo 17º.-Prohibicións de obtención e revogación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

1. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade non se lle concederá, en ningún caso, a unha empresa sancionada por resolución administrativa ou condenada por sentenza xudicial, nos dous anos anteriores á solicitude, por discriminación no emprego ou por unha publicidade sexista.

2. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade será retirada en canto a empresa sexa sancionada en resolución administrativa ou sexa condenada en sentenza xudicial por discriminación no emprego ou por unha publicidade sexista.

Mentres non sexan firmes a resolución administrativa ou a sentenza xudicial, suspenderase necesariamente o procedemento de concesión e, de ser o caso, poderase acordar a suspensión dos dereitos e das facultades inherentes á Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Artigo 18º.-Parámetros de igualdade da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

1. A cualificación de Marca Galega de Excelencia en Igualdade obterase cando se supere a puntuación establecida regulamentariamente en atención á implantación na empresa dos seguintes parámetros de igualdade:

a) A existencia dunha adecuada representación de mulleres na totalidade dos grupos e das categorías profesionais, incluíndo o persoal de alta dirección, ou, noutro caso, a adopción de medidas de acción positiva no acceso ao emprego e na promoción interna en empregos ou en niveis onde as mulleres estean infrarrepresentadas, evitando criterios de promoción ou criterios no caso de igualdade de méritos que resulten discriminatorios para as mulleres.

b) As garantías efectivas da igualdade de retribución.

c) As garantías e as melloras dos dereitos de conciliación de traballadores e traballadoras, incluíndo, de ser o caso, habilitar lugares adecuados de repouso para as traballadoras embarazadas, salas de lactación e gardarías na empresa, ou apoios económicos para o uso de gardarías.

d) A implantación de medidas de prevención e de sanción adecuada do acoso sexual e do acoso moral por razón de xénero, tomando como modelo, sen prexuízo das necesarias adaptacións á empresa, o regulado nos artigos 47 a 54 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

e) A publicidade non sexista dos produtos e dos servizos da empresa.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

f) O establecemento de medidas específicas que garantan a prevención dos riscos laborais das mulleres.

2. A puntuación mínima establecida regulamentariamente referirase separadamente a cada parámetro e, así mesmo, a unha valoración de conxunto.

3. Para obter a subvención establecida na alínea 3 do artigo 16º desta lei, establecerase unha puntuación específica en relación co parámetro da letra d) da alínea anterior, que poderá ser superior á mínima. A puntuación incidirá na contía da subvención.

Artigo 19º.-Dereitos e facultades derivados da obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

A obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade permitirá beneficiarse, sen prexuízo doutras axudas públicas establecidas regulamentariamente, dos seguintes dereitos e facultades no ano natural seguinte á súa obtención:

1. A utilización do logotipo da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, con especificación do ano no que está vixente, no tráfico comercial da empresa, incluída a súa utilización con fins publicitarios.

2. A subvención autonómica, nunha contía de ata un 5% das cotizacións sociais por accidentes de traballo e enfermidades profesionais a cargo da empresa, cando esta adoptase medidas de prevención e de sanción do acoso e do acoso sexual; subvención que será determinada regulamentariamente en proporción inversa ao tamaño do cadro de persoal das empresas.

3. A preferencia na adxudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia, sempre e cando as proposicións presentadas igualen nos seus termos as máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación.

Para eses efectos, os órganos de contratación advertirán desa preferencia nos pregos de cláusulas administrativas particulares, aínda que a ausencia de advertencia non privará do dereito á preferencia na adxudicación, sen prexuízo das responsabilidades nas que se puidese incorrer.

Se a empresa fixese uso desta preferencia, estará obrigada a manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na adxudicación, que, de o contrato resultar de execución sucesiva, será igual á súa duración temporal.

Artigo 20º.-Control de execución e renovación do dereito.

1. No mes anterior ao remate do ano natural de vixencia da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, a empresa deberá presentar un balance sobre a mellora ou, polo menos, o mantemento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión. Tal obriga estenderase a todos e cada un dos anos fixados, de ser o caso, na adxudicación do contrato.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

A non presentación do balance, a súa defectuosa presentación e o empeoramento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión suporán a revogación das vantaxes obtidas.

Así mesmo, no suposto de variación sobrevida dos parámetros de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo poderá solicitar novamente os informes aos que fai referencia a alínea 4 do artigo 16.

2. Se, á vista dese balance, se mellorasen ou, polo menos, se mantivesen os parámetros de igualdade valorados na súa concesión, entenderase renovada a cualificación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Capítulo IV A igualdade nas sociedades cooperativas galegas

Artigo 21º.-O principio de igualdade nas sociedades cooperativas galegas.

A Alianza Cooperativa Internacional establece que as cooperativas están baseadas nos valores da autoaxuda, a autorresponsabilidade, a democracia, a igualdade, a equidade e a solidariedade; polo tanto, en consonancia con estes principios e coa consideración de entre eles da igualdade e da non discriminación como valor fundamental, os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas teñen as mesmas obrigas e dereitos, produto da aplicación, tanto polos poderes públicos como entre os suxeitos privados, da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.

TÍTULO III Promoción da igualdade no ámbito da negociación colectiva e das relacións colectivas de traballo

Artigo 22º.-A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

1. A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, adscrita organicamente ao Consello Galego de Relacións Laborais, é un órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega.

2. A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, sen prexuízo doutras competencias que lle sexan conferidas pola Xunta de Galicia, polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo ou, de ser o caso, polo departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, ou a través do acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, terá as seguintes competencias:

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

a) O asesoramento sobre a redacción e a aplicación de cláusulas que promovan a igualdade entre mulleres e homes ou removan discriminacións directas ou indirectas por razón de xénero, asesoramento que lle poderá solicitar calquera asociación empresarial, empresa, sindicato ou representación legal de traballadores e traballadoras que, consonte a lexislación vixente, teñan lexitimación para negociar un convenio colectivo en calquera ámbito negocial.

b) A análise da totalidade dos convenios colectivos depositados no departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo para, de ser o caso, informar a esta sobre a existencia de cláusulas discriminatorias.

c) A organización, coordinada coa Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo e do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, de actividades de formación en igualdade de xénero dirixidas a empresas, organizacións empresariais, representacións unitarias de traballadores e traballadoras e organizacións sindicais.

d) A elaboración, con ocasión de calquera proceso electoral, nos ámbitos empresariais e da administración, de recomendacións xerais sobre o nivel axeitado de representación equilibrada de mulleres e homes atendendo ao número de mulleres e de homes do censo electoral de empregadores públicos ou empresas privadas.

Artigo 23º.-Composición da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva estará integrada do xeito que segue:

a) A presidencia, que será desempeñada pola do Consello Galego de Relacións Laborais, dotada de voto de calidade.

b) Tres persoas en representación das organizacións sindicais máis representativas con implantación en Galicia.

c) Tres persoas en representación das organizacións empresariais máis representativas con implantación en Galicia.

d) Tres persoas de recoñecido prestixio en materia de igualdade por razón de xénero, as cales actuarán con voz pero sen voto, que por proposta da presidencia da comisión consultiva, oído o departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, serán designadas por decisión adoptada por consenso da propia comisión.

En calquera caso, polo menos o 50% do total de persoas compoñentes con dereito ao voto deberán pertencer ao sexo menos representado na poboación laboral activa en Galicia.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Artigo 24º.-Regulamento da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva dotarase dun regulamento de organización e funcionamento, no que constará o réxime de reunións, que deberán producirse polo menos cunha periodicidade trimestral, e mais de adopción de acordos.

Artigo 25º.-O acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

1. O Consello Galego de Relacións Laborais, no exercicio das súas competencias, promoverá a convocatoria do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, das asociacións empresariais e dos sindicatos máis representativos no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia co obxectivo de lograr, consonte o disposto na alínea 3 do artigo 83 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, un acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

2. A consecución do acordo non impedirá que, dentro do primeiro trimestre de cada ano natural, o Consello Galego de Relacións Laborais convoque as referidas asociacións empresariais e os sindicatos máis representativos coa finalidade de mellorar o seu contido e adaptalo á situación laboral, así como de verificar a súa execución.

3. O Consello Galego de Relacións Laborais elaborará, coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, como complemento do acordo, un código orientativo de boas prácticas, ou, se así o decide a súa presidencia, encomendaralles a súa elaboración aos membros sen voto da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

4. En calquera momento da negociación do acordo ou das súas posteriores revisións poderase solicitar o asesoramento da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, sen prexuízo ademais de que, no acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, se lle atribúan as competencias de interpretación e de aplicación que son características dunha comisión paritaria.

Artigo 26º.-Control de legalidade dos convenios colectivos.

1. No exercicio das competencias de control de legalidade dos convenios colectivos establecidas no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo solicitaralle un informe á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

2. A impugnación de oficio dos convenios colectivos que conteñan cláusulas discriminatorias ou que atenten contra o principio de igualdade de oportunidades será realizada polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, de acordo co establecido na lexislación vixente.

3. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo comunicaralle ao departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade toda actuación de oficio sobre impugnación dun convenio colectivo por vulneración do principio de igualdade de oportunidades de mulleres e homes e mais os resultados da actuación, consonte a lexislación vixente.

Artigo 27º.-Fomento da composición equilibrada da representación legal de traballadores e traballadoras de Galicia.

1. A Xunta de Galicia fomentará, sen vulnerar a liberdade sindical, unha composición equilibrada entrambos os sexos na representación legal da totalidade do persoal funcionario, estatutario ou laboral ao seu servizo e na representación legal de traballadores e traballadoras de empresas radicadas en Galicia.

2. Para estes efectos, e sen prexuízo doutras actuacións de sensibilización, a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva poderá elaborar, con ocasión de calquera proceso electoral, recomendacións xerais sobre o nivel axeitado de representación equilibrada de mulleres e homes atendendo ao número de mulleres e de homes do censo de cada unidade electoral.

Artigo 28º.-Composición equilibrada da participación institucional dos sindicatos e das asociacións empresariais.

Cada sindicato ou asociación empresarial exercerá os seus dereitos de participación institucional en calquera organismo da Comunidade Autónoma de Galicia conforme criterios de equilibrio entrambos os sexos.

TÍTULO IV Integración da igualdade na política de emprego

Artigo 29º.-Integración da igualdade na formación profesional.

No desenvolvemento das súas competencias sobre deseño dos contidos dos títulos de formación profesional, autorización, xestión e homologación dos centros formativos, programación e execución de actuacións concretas, información e orientación profesional, avaliación da calidade e cantas outras poida asumir no marco da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, a Xunta de Galicia favorecerá a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación, a eliminar a segregación profesional horizontal e vertical e mais a eliminar a totalidade das desvantaxes de partida que afecten o colectivo das mulleres.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Artigo 30º.-Actuacións especiais na formación continua.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, dentro do marco da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, prestaralle atención especialmente á consideración das mulleres como colectivo prioritario no ámbito da formación continua de persoas ocupadas, a través de medidas que faciliten o seu acceso a esta e a través de medidas de apoio, seguimento e control.

2. En particular, incentivarase o acceso das mulleres aos grupos máis cualificados e fomentarase a compensación dos períodos de abandono temporal ou de redución de xornada por traballadores e traballadoras por causa de conciliaren a vida persoal, familiar e laboral.

Artigo 31º.-Políticas activas de emprego dirixidas ás mulleres.

1. No deseño, a planificación e a execución das accións formativas, informativas, orientadoras e de fomento e promoción, o Servizo Galego de Colocación atenderá de forma prioritaria as persoas do sexo con menos presenza na poboación activa de Galicia. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo desenvolverá regulamentariamente os criterios dos programas e as medidas que conforman as políticas activas de emprego para que equiparen os dous sexos no emprego por conta allea e por conta propia.

2. No marco da súa consideración como colectivo prioritario recoñecido no artigo 26 da Lei 56 /2003, do 16 de decembro, de emprego, as políticas activas de emprego valorarán as circunstancias das mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social.

3. As políticas activas de emprego en Galicia terán en conta de xeito prioritario a situación das mulleres do medio rural e das mulleres do sector marítimo-pesqueiro, para as que se implantarán programas e medidas destinadas á súa efectiva inserción laboral.

Artigo 32º.-Medidas de acción positiva nas actividades de formación.

1. En calquera das actividades formativas de formación profesional, ocupacional, continua ou de inserción laboral activa poderanse convocar exclusivamente mulleres ou prever na convocatoria unha maioría de mulleres, e, en todo caso, a totalidade das actividades formativas deberán incluír unha porcentaxe de mulleres equivalente á de mulleres desempregadas inscritas no Servizo Público de Emprego do ámbito sectorial da correspondente actuación.

2. Procederase do mesmo xeito que na alínea anterior nas actividades formativas destinadas cara ao autoemprego, a creación de empresas, as cooperativas ou a mellora empresarial.

Artigo 33º.-Contidos obrigatorios nas actividades de formación.

1. Na totalidade das actividades formativas de formación profesional, ocupacional e continua ou de inserción laboral activa financiadas polo departamento da Administración autonómica

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

competente en materia de traballo introducirase un módulo formativo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, cunha duración de cinco horas nos cursos de duración menor ou igual a cincuenta horas e de dez horas nos cursos de duración superior a cincuenta horas.

2. A contratación do profesorado dos módulos de igualdade de oportunidades e de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, que estará acreditado, nos termos establecidos regulamentariamente, polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, será subvencionada por este, nos termos regulamentarios establecidos, na contía íntegra dos custos salariais e das cotizacións por continxencias comúns.

Artigo 34º.-Medidas de conciliación nas actividades de formación.

1. Os centros públicos destinados a impartiren actividades formativas de carácter ocupacional e continua procurarán que o alumnado dispoña, nas súas instalacións ou en instalacións concertadas dentro dunha área de cincocentos metros do local onde se imparte a actividade, dun servizo de gardaría con comedor e dunha sala de lactación, dirixidos á atención dos seus fillos/fillas ou menores acollidos/ acollidas ou conviventes menores de tres anos.

No caso de centros privados acreditados para a formación, de cara á súa adaptación ás mesmas condicións que no caso dos centros públicos, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo apoiará economicamente, nos termos que serán establecidos regulamentariamente, aqueles centros que promovesen a posta en marcha das condicións materiais e persoais necesarias para lle facilitar ao alumnado os coidados dos e das menores de tres anos ao seu cargo.

Nos mesmos termos actuarase con respecto ao alumnado que ten persoas dependentes ao seu cargo.

2. Os centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar a localización do lugar onde se fosen realizar estas actividades e os seus horarios ás necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e formativa do alumnado ao que fosen dirixidas.

Artigo 35º.-Integración da igualdade na intermediación laboral.

1. No desempeño das funcións de intermediación laboral previstas lexislativamente, o Servizo Galego de Colocación e as axencias de colocación velarán pola efectiva aplicación do principio de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego, sen prexuízo da adopción de medidas de acción positiva para favorecer o acceso ao emprego do sexo menos representado na poboación activa de Galicia.

2. A autoridade laboral vixiará a observancia deses principios nas actividades de selección de persoal e de prestamismo laboral, a través das oportunas actuacións autonómicas de incentivo, seguimento, control e sanción.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Artigo 36º.-Visibilización e valorización de actividades feminizadas.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, a través do Instituto Galego das Cualificacións e coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, promoverá a revisión e a mellora da lista de cualificacións profesionais, incorporando a perspectiva de xénero co obxecto de incluír como profesións actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional, ademais de deseñar os perfís profesionais de actividades relacionadas coa igualdade de oportunidades.

2. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, desenvolverá actuacións tendentes á detección e á erradicación, naquelas actividades feminizadas, de situacións de economía somerxida e/ou irregulares.

3. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo elaborará unha conta satélite onde se cuantificará o valor económico do traballo doméstico, de coidados e comunitario realizado por mulleres e homes, e daralle á citada cuantificación económica a debida publicidade social.

Artigo 37º.-O Plan galego de emprego feminino.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo elaborará un documento único que se denominará Plan galego de emprego feminino, coas actuacións programadas en relación coa política de emprego destinada a promover a inserción laboral efectiva das mulleres.

2. O Plan galego de emprego feminino considerará especialmente a participación das mulleres rurais e do sector marítimo-pesqueiro nun desenvolvemento sustentable.

3. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo coordinará o Plan galego de emprego feminino co Plan de emprego do Reino de España, procurando a complementariedade das medidas de fomento do emprego feminino tanto estatais como autonómicas.

4. O Plan de emprego feminino establecerá medidas de formación e orientación profesional, fomento do emprego de cara á mellora da empregabilidade e o autoemprego.

5. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, coordinará cos concellos de Galicia e a través do Plan galego de emprego feminino medidas de orientación e formación, o que se desenvolverá regulamentariamente.

Artigo 38º.-O fomento do empresariado feminino.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo poderá incluír nas actuacións programadas en relación coa política de emprego destinada a

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

promover a inserción laboral efectiva das mulleres accións positivas e actuacións de discriminación positiva dirixidas á equiparación de ambos os sexos no emprego por conta propia.

2. As actuacións dirixidas ao fomento do empresariado feminino desenvolveranse regulamentariamente en relación, de ser o caso, cos seguintes aspectos: formación empresarial, axudas económicas para a creación de empresa, servizos de asesoramento empresarial, servizos de titoría na creación e mellora de empresa, apoio á constitución de redes empresariais, fomento da participación nas canles de promoción, publicidade e comercialización de servizos e produtos.

3. No desenvolvemento regulamentario das medidas dirixidas ao fomento do empresariado feminino teranse en conta de xeito preferente as mulleres emprendedoras con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social ás que se refire a disposición adicional sexta desta lei e mais as mulleres emprendedoras do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro.

TÍTULO V Integración da igualdade na política preventiva

Artigo 39º.-Integración do principio de igualdade nas competencias autonómicas en materia de prevención de riscos laborais.

1. O exercicio das competencias autonómicas en materia de prevención de riscos para protexer a seguridade e a saúde no traballo integrará activamente nos seus obxectivos e nas súas actuacións o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes coa finalidade de evitar que, polas súas diferenzas físicas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entrambos os sexos.

2. Fomentarase a adopción das seguintes medidas dentro do ámbito autonómico:

a) O estudo multidisciplinar dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais que, polos estudos estatísticos, se manifestan de maneira exclusiva ou significativamente predominante sobre un só dos sexos, coa finalidade de detectar e de previr as súas causas. Asemade, promoverase a realización de estudos estatísticos que permitan dispor de datos desagregados por sexo.

b) A investigación da influencia da diferente situación das mulleres e dos homes na unidade de convivencia ou familia e na sociedade na aparición de enfermidades profesionais ou na causa de accidentes de traballo, e, en especial, valorando a influencia da violencia de xénero e da carga global de traballo doméstico, comunitario e laboral das mulleres.

c) O establecemento de programas de formación específica en materia de saúde laboral e de prevención de riscos desde unha perspectiva de xénero.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

d) A progresiva adaptación dos equipos de protección individual, do mobiliario e equipos de traballo, das características do posto de traballo e mais das súas circunstancias de execución ás condicionantes anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde.

Artigo 40º.-Fomento público da erradicación na súa orixe dos riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural.

O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo fomentará a formación, a información e a sensibilización das empresas e mais das traballadoras e dos traballadores co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural, coa finalidade de evitar, na medida do posible, a aplicación das medidas de cambio de posto e dispensa de traballo reguladas no artigo 26 de la Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Artigo 41º.-Actuacións especiais sobre sectores laborais feminizados.

O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo impulsará a realización de actuacións especiais en materia de prevención de riscos laborais sobre sectores laborais feminizados mediante a elaboración de estudos epidemiolóxicos, accións de información e asesoramento técnico e accións de vixilancia e control, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, sobre o cumprimento das normas de prevención.

TÍTULO VI Promoción autonómica das medidas municipais de conciliación

Artigo 42º.-Promoción autonómica das medidas municipais de conciliación.

1. As medidas adoptadas polos concellos coa finalidade de facilitaren a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras, constitúan ou non un plan local de conciliación, serán promovidas polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, en coordinación co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade.

Para o asesoramento aos concellos, constituirase unha comisión de persoas expertas, entre outras materias que se consideren convenientes, en socioloxía, en economía, en dereito, en igualdade de oportunidades e en comunicación social.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

2. A promoción autonómica das medidas municipais de conciliación desenvolverase regulamentariamente, despois de ser oída a Federación Galega de Municipios e Provincias, e preverá a implantación de bancos municipais de tempo e de plans de programación do tempo da cidade.

3. Os plans locais de conciliación executaranse buscando a colaboración entre as entidades locais e autonómica, nos termos convenientes, atendendo ás particularidades de cada concello, para o que se habilitarán as subvencións e transferencias correspondentes.

Capítulo I Os bancos municipais de tempo

Artigo 43º.-Os bancos municipais de tempo.

1. Os bancos municipais de tempo facilitaranlles ás persoas empadroadas no correspondente concello a conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral mediante a realización de labores domésticos concretos, en especial aqueles que exixan desprazamentos, como a realización da compra diaria ou de xestións de índole administrativa, e mais de labores de coidado ou mera compaña de menores de idade e de persoas dependentes.

2. O concello xestionará unha base de datos de persoas demandantes dos referidos labores, onde se reflectirán os datos persoais e as necesidades de tempo.

Artigo 44º.-As redes comunitarias de apoio á conciliación.

1. As redes comunitarias de apoio á conciliación, que serán xestionadas polos concellos, consisten nunha base de datos na que, de maneira voluntaria, se inscribirán as persoas que, no termo municipal ou noutro termo veciño, teñan unha dispoñibilidade para realizaren algún dos labores comunitarios.

A base de datos reflectirá os datos persoais da persoa voluntaria, a súa cualificación e/ou experiencia e mais a dispoñibilidade horaria da persoa voluntaria.

Os labores prestados a través das redes comunitarias de apoio á conciliación non poderán en ningún caso constituír o obxecto propio dun contrato de traballo, nin as redes comunitarias de apoio á conciliación poderán substituír nunca o traballo retribuído.

As persoas voluntarias terán os dereitos e os deberes previstos na normativa aplicable sobre voluntariado social, establecidos na lexislación vixente.

2. A partir dos datos da base de datos de persoas voluntarias e dos datos da base de datos de persoas demandantes de labores comunitarios, o banco de tempo ofertaralles a aquelas os labores demandados para os que se ofrecesen e estean capacitadas, poñéndoas en contacto con estas para alcanzar a recíproca aceptación.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

As persoas que se inscriban como demandantes de labores comunitarios poderán, pola súa vez, inscribirse como voluntarias, caso no que se procurará conectar as persoas que teñan dispoñibilidades e necesidades de tempo que sexan complementarias, coa finalidade de pólas en contacto e de favorecer o intercambio mutuo de tempos.

Artigo 45º.-A prestación de labores por persoal municipal ou contratado para o efecto.

Sen prexuízo das competencias dos servizos sociais, os concellos poderán, excepcionalmente, prestar servizos a través de persoal propio ou contratado para o efecto cando concorra algunha das seguintes circunstancias de feito:

1. Distanciamento a centros de poboación ou ausencia de persoas voluntarias que imposibiliten acudir ás redes comunitarias de apoio á conciliación cando se trate da prestación de coidados a unha persoa dependente cuxos ingresos sexan inferiores ao dobre da contía do indicador público de renda de efectos múltiples.

2. Descanso de dous días ao mes a favor das persoas que, por razóns diversas, asumisen o coidado de persoas dependentes.

En tal caso, garantirase o dereito da persoa coidadora a elixir libremente a persoa ou as persoas substitutas da súa confianza, entre o cadro de persoal municipal que resulte da planificación da cobertura para a prestación dos devanditos servizos.

Para estes efectos, e especificamente se se trata do persoal para a cobertura de dous días de descanso ao mes a favor das persoas que asumisen o coidado de persoas dependentes, impulsarase preferentemente a contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social.

Artigo 46º.-Medidas de apoio aos bancos municipais de tempo.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo fomentará en coordinación co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, e nos termos do desenvolvemento regulamentario, a constitución de bancos municipais de tempo, a través de subvencións á contratación de persoas traballadoras desempregadas para a xestión, a organización e a posta en marcha deles.

Estas subvencións cubrirán, nos termos anteditos e mentres se manteña o servizo, a totalidade do custo dos salarios e da Seguridade Social.

2. Para estes efectos impulsarase preferentemente a contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social.

Capítulo II Os plans de programación do tempo da cidade

Artigo 47º.-Finalidade e ámbito dos plans de programación do tempo da cidade.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

1. Os plans de programación do tempo da cidade pretenden unha coordinación dos horarios da cidade coas exixencias persoais, familiares e laborais da cidadanía, o que obriga a unha permanente revisión e adaptación de tales horarios.

Para os efectos desta lei, considéranse horarios da cidade os horarios de apertura e pechamento de oficinas públicas, comercios e servizos públicos ou privados con atención ao público, incluíndo actividades culturais, bibliotecas, espectáculos e transportes.

2. Os plans de programación do tempo da cidade poderán ser elaborados por un concello ou por varios concellos coordinados para iso, ou a través dos órganos dunha área metropolitana, dunha mancomunidade de municipios ou dun consorcio local constituídos exclusivamente polos concellos implicados.

Artigo 48º.-A Mesa de Concertación do Plan de Programación do Tempo da Cidade.

1. A persoa responsable do plan convocará, para a constitución da mesa de concertación, cantos suxeitos públicos ou privados entenda conveniente conforme criterios de funcionamento eficaz, e, cando menos, os seguintes suxeitos:

-Cada unha das administracións públicas implantadas dentro do ámbito territorial do plan ou noutros concellos limítrofes ou veciños.

-As asociacións de mulleres e as asociacións de consumidores/consumidoras e usuarios /usuarias con implantación dentro do ámbito territorial do plan.

-Os sindicatos máis representativos no ámbito autonómico.

-As asociacións empresariais representativas no ámbito autonómico e as asociacións con implantación dentro do ámbito territorial do plan.

-As asociacións de profesionais da agricultura, do artesanado ou do comercio con implantación dentro do ámbito territorial do plan.

-As asociacións de nais e pais de alumnado dos centros educativos do concello ou dos concellos implicados.

-As asociacións veciñais do concello ou dos concellos implicados.

Poderán concorrer ata dúas ou dous representantes de cada un dos suxeitos convocados, e, de concorrer con dúas persoas representantes, unha deberá ser home e outra deberá ser muller, agás no suposto de asociacións de mulleres.

2. A presidencia da mesa de concertación, desempeñada pola persoa responsable do plan, establecerá ao inicio de cada reunión as normas de funcionamento.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Poderá ser asistida por unha persoa en calidade de secretario ou secretaria, á que designará libremente e que se encargará de estender a acta de todas as reunións.

Realizaranse as reunións convenientes, estableceéndose, de ser o caso, calendarios de reunións, e reunións para temas concretos e/ou con determinados suxeitos.

As e os suxeitos presentes poderán asumir compromisos sobre horarios da cidade e poderán facer propostas sobre horarios da cidade, que se reflectirán na acta.

Artigo 49º.-A persoa responsable do Plan de programación do tempo da cidade.

O concello ou os concellos nun plan de programación do tempo da cidade designarán unha persoa responsable do plan, que poderá ser concelleira ou concelleiro dalgún concello implicado, co compromiso de todos os concellos implicados de facilitaren a función da persoa responsable do plan.

A persoa responsable do plan, para coñecer as necesidades de horarios da cidadanía, acordará cantos trámites entenda convenientes, incluídas enquisas públicas, trámites de audiencia pública, recepción de suxestións cidadás e reunións formais ou informais con cantas e cantos suxeitos entenda conveniente.

Así mesmo, correspóndelle convocar, cantas veces entenda conveniente e, en todo caso, unha vez ao ano e antes de xullo, a Mesa de Concertación do Plan de Programación do Tempo da Cidade, a cal presidirá. A falla da convocatoria anual suporá, agás imposibilidade acreditada, a perda das axudas autonómicas.

A persoa responsable do plan vixiará o cumprimento dos compromisos sobre horarios da cidade asumidos polos suxeitos implicados e xestionará ante calquera suxeito público ou privado a efectividade das propostas sobre horarios da cidade que, dentro dos límites legais, entenda que son convenientes.

En todo caso, a persoa responsable do plan dará conta anualmente das súas xestións ante o pleno do concello, ou, de seren varios os implicados, ante o pleno de cada un dos concellos.

Artigo 50º.-Posibilidade de ampliación do ámbito territorial do Plan de programación do tempo da cidade.

O concello ou os concellos implicados sempre poderán acordar incluír outro ou outros concellos limítrofes no plan, e, se así o fixesen, deberase elixir de común acordo a persoa responsable do plan e convocar a mesa de concertación cos suxeitos que, pola inclusión, deban a ela ser convocados.

Artigo 51º.-Medidas de apoio aos plans de programación do tempo da cidade.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo fomentará, en coordinación co departamento da Administración autonómica competente en

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

materia de igualdade, o establecemento de plans de programación do tempo da cidade, de maneira especial se se implican varios concellos, nos termos do desenvolvemento regulamentario, mediante subvencións á contratación de persoas traballadoras desempregadas para a elaboración deles.

2. Tamén se poderán incluír axudas directas a suxeitos privados que asumisen compromisos sobre horarios da cidade cuxa execución lles xerase gastos debidamente xustificados.

TÍTULO VII A participación das mulleres no departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo

Artigo 52º.-O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

1. O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais é un órgano de participación, mediante unha canle de libre adhesión das mulleres, e de interlocución destas coa Xunta de Galicia a través do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

2. O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais será presidido pola persoa titular do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, e neste consello estará representado o departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, as representantes das asociacións de mulleres, as representantes dos sindicatos máis representativos no ámbito da comunidade autónoma e as representantes da Confederación de Empresarios de Galicia.

3. O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, no suposto da creación dun consello galego das mulleres por parte do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, integrarase neste.

Artigo 53º.-Funcións do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

Correspóndenlle ao Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, á parte das funcións atribuídas noutras normas legais ou regulamentarias de desenvolvemento, as seguintes:

a) A interlocución coa Xunta de Galicia a través do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo e do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, coa proposta, de ser o caso, da adopción de medidas relacionadas coa igualdade de oportunidades no ámbito do emprego e das relacións laborais.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

b) A elaboración de estudos, informes ou consultas no ámbito de emprego das relacións laborais que lle sexan solicitados pola Xunta de Galicia, a través do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo ou do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, ou que, pola súa propia iniciativa, acorde elaborar.

c) A difusión dos valores da igualdade de oportunidades e a defensa dos dereitos e intereses das mulleres para erradicar a discriminación no ámbito do emprego e das relacións laborais.

d) A colaboración coa Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, no desenvolvemento de todas as súas competencias.

Artigo 54º.-Funcionamento do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

1. O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais funcionará en pleno ou en comisións.

2. O pleno reunirase unha vez ao ano e sempre que o convoque a persoa titular do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, ou que o solicite un terzo das asociacións adheridas.

3. O consello funcionará nas comisións que decida o pleno e, en todo caso, a través dunha comisión permanente elixida polo pleno, que contará cun máximo de tres membros, dos que unha ou un deles ocupará a presidencia con voto de calidade.

4. A Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo realizará as funcións de apoio administrativo necesarias para o funcionamento do consello.

Artigo 55º.-A adhesión ao Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

1. Calquera asociación de mulleres con implantación no ámbito galego, legalmente constituída e representativa, de conformidade cos criterios que se determinen regulamentariamente, poderá solicitar a súa adhesión ao Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais se entre os seus fins esenciais se atopan a consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e mais a erradicación de toda discriminación por razón de sexo no ámbito do emprego e das relacións laborais.

2. A adhesión dunha asociación xera o dereito a ser convocada ao pleno do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, a asistir ao pleno con dúas representantes ou co número maior fixado na convocatoria, con dereito á compensación dos gastos causados, e a elixir as/os membros desa comisión permanente e das demais comisións.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Artigo 56º.-Recursos económicos.

O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais financiarase coas subvencións de calquera entidade pública, coas doazóns de calquera entidade privada, cos rendementos do seu patrimonio, cos ingresos derivados das súas propias actividades e coas cotas doss seus membros que, en decisión do pleno, estas libremente acorden establecer con carácter xeral ou respecto do financiamento dunha actividade concreta.

Disposición adicional primeira.-Modificación da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

Un.-Modificacións do Plan integral de apoio á familia e medidas destinadas ao desenvolvemento efectivo do devandito plan integral.

1. Modifícase o artigo 21 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, engadíndolle unha alínea 3, que queda redactada nos seguintes termos:

«3. Na elaboración do Plan integral de apoio á familia teranse en conta os principios e as determinacións contidos na Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia».

Dous.-Modificacións das condicións de emprego na Administración pública galega.

1. Engádeselle unha alínea 2 ao artigo 33 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, que queda redactada nos seguintes termos:

«2. O departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo establecerá regulamentariamente liñas de axuda para a contratación de persoal especializado no ámbito laboral destinado a asesorar na elaboración de plans municipais de igualdade».

2. Modifícase o artigo 36 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 36º.-Composición paritaria de tribunais examinadores.

1. A composición dos tribunais de selección do persoal da Administración pública galega será paritaria para o conxunto da oferta pública de emprego, tanto se se trata de acceso ao emprego como se se trata de promoción interna. Para iso, na designación atribuída á Administración pública galega, garantirase a paridade entre mulleres e homes, ou, se fose impar o número que hai que designar, con diferenza de un entrambos os sexos. Idénticas exixencias aplicaranse na designación atribuída a cada instancia diferente á Administración pública galega.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

2. Se, aínda seguindo as anteriores exixencias, a paridade non se acada no cómputo total das /dos membros do tribunal, convocaranse todas as instancias con dereito á designación e, de non haber acordo, elixirase aleatoriamente un número de membros do sexo máis designado suficiente para alcanzar a paridade, que serán substituídos por membros do outro sexo. Feita a elección, terase por persoas non designadas as que fosen elixidas, e as que fixeron a designación designarán membros do outro sexo».

3. Engádeselle un artigo 37 bis á Lei 7/2004, co seguinte teor literal:

«Artigo 37º bis.- Accións positivas nas actividades formativas.

Nos cursos, nas xornadas ou noutras actividades formativas organizadas ou financiadas pola Administración pública galega reservarase un cincuenta por cen das prazas para mulleres que reúnan os requisitos exixidos na convocatoria, que accederán á quenda reservada só se non houbese suficientes solicitudes de participación das mulleres».

4. Modifícase o artigo 42, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 42º.-Complemento das prestacións por risco durante o embarazo ou por maternidade.

A Administración pública galega, por medio das axudas que se establezan, recoñécelle ao persoal ao seu servizo o complemento ata o cen por cen da base reguladora do subsidio económico por risco durante o embarazo, e recoñéceo aínda que a traballadora non reunise as exixencias para acceder ao subsidio económico de risco durante o embarazo.

Así mesmo, e aínda que a traballadora non reunise as exixencias para acceder ao subsidio económico por maternidade, garantirase a percepción do cen por cen da súa base reguladora durante o período das seis semanas desde o nacemento do fillo ou da filla».

5. Engádeselle un artigo 42 bis, co seguinte teor literal:

«Artigo 42º bis.-Permiso retribuído para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e mais para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto.

1. A Administración pública galega recoñécelle ao persoal ao seu servizo un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario un desprazamento, o permiso será de dous días.

2. Así mesmo, recoñécese un permiso retribuído a favor de homes e mulleres ao servizo da Xunta de Galicia para acompañar a súa cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos».

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

6. Engádeselle un artigo 42 ter, co seguinte teor literal:

«Artigo 42º ter.-Crédito de horas substitutivo do permiso de lactación.

1. O permiso de lactación recoñecido, nas normas aplicables correspondentes, ao persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao servizo da Xunta de Galicia poderá ser aproveitado, por elección da persoa interesada, como crédito de horas para utilizar libremente durante o primeiro ano de vida do ou da acabada de nacer, podéndose aproveitar o crédito de horas de maneira separada ou de maneira acumulada en calquera momento dentro dese primeiro ano de vida do ou da acabada de nacer.

2. A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que a persoa interesada tería dereito se dispuxese do permiso de lactación, na súa modalidade dunha hora de ausencia, nas normas aplicables correspondentes. Se o pai e a nai ou, se é o caso, os pais ou as nais fosen persoal da Administración pública galega, a acumulación realizarase para cada solicitante segundo o seu correspondente permiso.

3. No suposto de adopción ou acollida preadoptiva ou permanente as referencias ao primeiro ano de vida na regulación do permiso de lactación entenderanse referidas ao primeiro ano contando desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollida preadoptiva ou permanente».

7. Engádese un artigo 42 quater, co seguinte teor literal:

«Artigo 42º quater.-Salas de repouso e salas de lactación.

1. A Administración pública galega facilitará que as traballadoras embarazadas e as nais lactantes teñan a posibilidade de descansar tombadas en lugar apropiado, así como de lactar o seu fillo ou filla con tranquilidade.

2. As mesmas condicións deberanse dar no caso de lactación artificial por parte de pais ou nais».

8. Modifícase o artigo 43, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 43º.-Dereito das mulleres xestantes a elixir o período de vacacións e preferencias derivadas da existencia de responsabilidades familiares.

A Administración pública galega recoñece o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes ao seu servizo, podendo mesmo elixilo dentro do ano seguinte ao devengo do dereito ás vacacións se o seu aproveitamento se realiza inmediatamente despois do uso da licenza de maternidade.

Así mesmo, recoñéceselles a preferencia de elección ás mulleres e aos homes con fillas e fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado».

9. Modifícase o artigo 44, que queda redactado nos seguintes termos:

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

«Artigo 44º.-Flexibilización de xornada por motivos familiares.

1. Todo o persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao servizo da Administración pública galega con fillos/fillas ou acollidos/acollidas menores de doce anos, ou con familiares convivintes que, por enfermidade ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, poderá solicitar, e concederáselles se as necesidades do servizo o permitisen, a flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia, determinado en cada caso, por petición da persoa interesada e oída a representación legal do persoal, pola dirección de persoal da unidade administrativa ou do centro de traballo. A decisión, se as necesidades do servizo o permitisen, recoñecerá o máis amplo horario diario de referencia posible. Dentro do horario diario de referencia establecido, a persoa interesada poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre que, en cómputo mensual, resulten cumpridas todas as horas mensuais de traballo aplicables.

2. Idéntico dereito terá quen, sexa home ou muller, se atope en proceso de nulidade, separación ou divorcio desde a interposición da demanda xudicial ou, por decisión do interesado/interesada, desde a solicitude de medidas provisionais previas, ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou, se é o caso, desde a citada solicitude».

10. Modifícase a alínea 1 do artigo 46, que queda redactada nos seguintes termos:

«1. A Administración pública galega recoñece un permiso retribuído a favor dos proxenitores homes empregados ao seu servizo, sexa cal sexa a situación laboral do outro ou da outra proxenitora, coa duración de catorce días naturais, ou vinte se o parto é múltiple, que se computarán desde o nacemento do fillo ou da filla. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito que estea recoñecido ou que se recoñeza na normativa aplicable, en cuxo caso o permiso de paternidade regulado neste artigo computarase desde a finalización do outro dereito ao que se acumule».

11. Engádenselle dúas alíneas 3 e 4 ao artigo 46, co seguinte teor literal:

«3. Se se tratase dunha adopción ou acollida preadoptiva ou permanente, o permiso será de sete días a favor do pai e/ou da nai que fosen persoal ao servizo da Administración pública galega, ou dez no suposto de adopción ou acollida múltiple. Este permiso contarase, por elección da persoa titular, desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollida preadoptiva ou permanente, e será intransferible pero acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable. Cando a persoa adoptante ou acolledora fose única, o permiso será de catorce días de duración e de vinte se a adopción ou acollida son múltiples.

4. No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados no apartado 1».

12. Engádeselle un artigo 46 bis, nos seguintes termos:

«Artigo 46º bis.-Permiso por enfermidade grave.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

A Administración pública galega recoñece o dereito do persoal ao seu servizo con fillos /fillas, acollidos/ acollidas ou conviventes menores de idade, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días nos supostos de accidente moi grave ou enfermidade moi grave do ou da menor de idade ou do ou da familiar convivente. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada».

13. Engádeselle un artigo 49 bis, co seguinte teor literal:

«Artigo 49º bis.-Publicidade da declaración de principios.

Sen prexuízo da publicidade adicional que resultase conveniente á finalidade de prevención do acoso sexual, a declaración de principios será publicada no taboleiro de anuncios de cada centro de traballo e unidade administrativa, na que se identificará o asesor ou a asesora confidencial que exercerá as súas funcións no concreto centro ou unidade».

14. Engádeselle unha disposición adicional oitava, co seguinte teor literal:

«Disposición adicional oitava.

A Administración pública galega garantiralle ao seu persoal feminino vítima de violencia de xénero o salario íntegro de tres meses de optar, segundo a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, pola suspensión do contrato de traballo ou pola situación de excedencia».

15. Engádeselle unha disposición adicional novena, co seguinte teor literal:

«Disposición adicional novena.

No suposto de matrimonio de mulleres, ao ser unha delas a nai biolóxica, garantiráselle á que non o fose, de ser persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral da Administración pública galega, que, por elección daquela, poida aproveitar a parte da licenza de maternidade que se lle podería transferir ao pai».

Disposición adicional segunda.-Modificación da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.

Un.-Engádeselle un artigo 3 bis á Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, co seguinte teor literal:

«Artigo 3º bis.

Respectaránselle á totalidade do persoal en réxime funcionarial ou estatutario da Administración pública galega os dereitos recoñecidos no título II da Lei 7/2004, do 16 de

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

xullo, para a igualdade de mulleres e homes, aínda que na regulación de cada unha das clases de persoal non se consideren tales dereitos ou se consideren nuns termos máis restritivos».

Dous.-Modifícase a alínea 2 do artigo 9 da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, que queda redactada como segue:

«2. A selección do persoal laboral efectuarase de acordo coa súa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistema de concurso ou de concurso-oposición libre, nos que se garantan, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, sen prexuízo do disposto no apartado 1 do artigo 37 da Lei 7/2004, do 16 xullo, para a igualdade de mulleres e homes».

Tres.-Engádeselle unha alínea 3 ao artigo 16, co seguinte teor literal:

«3. En todo caso, polo menos o 40% dos postos no Consello Galego da Función Pública resérvanse para o sexo menos representado no propio consello».

Catro.-Engádeselle unha letra k) no artigo 17, co seguinte teor literal:

«k) Garantir, promover e facer efectivo o principio de igualdade por razón de sexo, así como remover os obstáculos para facelo efectivo e combater as discriminacións sexistas».

Cinco.-Modifícase o inciso inicial da alínea 2 do artigo 18, que queda redactado como segue:

«2. Terá a composición que o Goberno galego estableza por decreto, respectándose a mesma cota prevista no apartado 3 do artigo 16, e exercerá as seguintes funcións:».

Seis.-Engádeselle un número 8 ao artigo 27, co seguinte teor literal:

«8. En todos os procedementos de provisión de postos de traballo atenderase especialmente ao cumprimento do previsto no apartado 2 do artigo 34 da Lei 7/2004, do 16 xullo, para a igualdade de mulleres e homes».

Sete.-Engádeselle unha alínea 7 ao artigo 29, co seguinte teor literal:

«7. No deseño e na execución dos plans de emprego atenderase con absoluta prioridade ao principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo».

Oito.-Modifícase a alínea 2 do artigo 32, que queda redactada como segue:

«2. Os tribunais que xulguen as probas selectivas non poderán estar compostos maioritariamente por persoal funcionario dos corpos ou escalas de que se trate. Ningún membro terá titulación inferior á exixida para a admisión ás probas. Na súa composición debe atenderse ao artigo 36 da Lei 7/2004, do 16 xullo, para a igualdade de mulleres e homes».

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Nove.-Modifícase o artigo 34, que queda redactado como segue:

«Artigo 34º.

O acceso á función pública e aos seus corpos ou escalas realizarase mediante concurso, oposición ou concurso-oposición libre, convocados publicamente e baseados nos principios de igualdade, mérito e capacidade, sen prexuízo do que sobre a carreira administrativa se dispón nesta lei. Na convocatoria cumprirá ter en conta o mandado do artigo 37 da Lei 7 /2004, do 16 xullo, para a igualdade de mulleres e homes».

Dez.-Engádeselle unha letra j) no artigo 49, co seguinte teor literal:

«j) Excedencia por razón de violencia sobre a muller funcionaria».

Once.-Modifícase o artigo 51, que queda redactado do seguinte xeito:

«Artigo 51º.

Por necesidade do servizo, debidamente xustificada e de acordo cos criterios e as condicións que se determinen regulamentariamente, oída a comisión de persoal, os órganos competentes poderán destinar o funcionario ou a funcionaria en comisión de servizos de carácter forzoso e por tempo non superior a tres meses a un posto de traballo distinto do de destino, e, se supuxese cambio de localidade, o funcionario ou a funcionaria terá dereito ás indemnizacións establecidas regulamentariamente. Quedan excluídas desta comisión forzosa as persoas que exerzan os dereitos das letras e) e f) do apartado 1 do artigo 70, así como as funcionarias embarazadas. Regulamentariamente estableceranse dereitos de oposición á comisión forzosa derivados do coidado de familiares».

Doce.-Engádeselle un artigo 67 bis, co seguinte teor literal:

«Artigo 67º bis.

No desenvolvemento e aplicación dos preceptos incluídos neste capítulo, así como nos de toda a política retributiva da Xunta de Galicia, deberanse ter en conta os artigos 39 e 40 da Lei 7/2004, do 16 xullo».

Trece.-Engádeselle unha alínea 4 ao artigo 69, co seguinte teor literal:

«4. No caso de que o período de vacacións coincida co permiso previsto no apartado 4 do artigo 70, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo».

Catorce.-Modifícanse os parágrafos primeiro e terceiro na alínea 5 do artigo 70, co seguinte teor literal:

«5. O funcionario terá dereito a un permiso de paternidade retribuído, sexa cal sexa a situación laboral do outro ou da outra proxenitora, coa duración de catorce días naturais, ou vinte se o parto é múltiple, que se computarán desde o nacemento do fillo ou da filla. O

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito que estea recoñecido ou que se recoñeza na normativa aplicable, en cuxo caso o permiso de paternidade regulado neste artigo computarase desde a finalización do outro dereito ao que se acumule».

Modifícase o parágrafo terceiro:

«Se se tratase dunha adopción ou acollida preadoptiva ou permanente, o permiso será de sete días a favor do pai e/ou da nai que fosen persoal ao servizo da Administración pública galega, ou dez no suposto de adopción ou acollida múltiple. Este permiso contarase, por elección da persoa titular, desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollida preadoptiva ou permanente, e será intransferible pero acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable. Cando a persoa adoptante ou acolledora fose única, o permiso será de catorce días de duración e de vinte se a adopción ou acollida son múltiples».

Quince.-Engádeselle unha alínea 6 no artigo 70, co seguinte teor literal:

«6. No caso de matrimonios entre persoas do mesmo sexo, o permiso por adopción concederáselle indistintamente a unha ou outra nos termos do apartado 4. Se ambas son mulleres e a maternidade é biolóxica, a cónxuxe que non posúa a condición de nai biolóxica poderá aproveitar, por opción daquela, a parte do permiso que non corresponda co descanso obrigatorio, nos termos do apartado 4. E neste último caso, así como no das parellas femininas vinculadas por análoga relación de afectividade, a que non sexa nai biolóxica terá o dereito do apartado 5».

Dezaseis.-Engádeselle unha disposición adicional décimo quinta, co seguinte teor literal:

«Disposición adicional décimo quinta.

Os convenios colectivos que regulen as condicións de traballo das empregadas e dos empregados públicos tenderán ao recoñecemento dos dereitos recoñecidos no título II da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes».

Disposición adicional terceira.-Modificación da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.

1. A partir da entrada en vigor da Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, a Xunta de Galicia remitiralle ao Parlamento un proxecto de lei de modificación da Lei 5/1998, do 18 decembro, de cooperativas de Galicia, que, ademais de adecuar a normativa actual ás novas necesidades que xorden no ámbito do cooperativismo, integre o principio de igualdade e non discriminación por mor de sexo, de conformidade cos parámetros que se establecen nesta lei.

2. O devandito proxecto de modificación da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia, deberase axustar ás seguintes bases, sen prexuízo da posibilidade de inclusión doutras medidas específicas que teñan como obxectivo a observancia do principio de igualdade entre homes e mulleres:

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

a) Fomentará a erradicación no ámbito das sociedades cooperativas galegas da discriminación vertical e horizontal entre homes e mulleres.

b) Favorecerá o desenvolvemento de medidas que supoñan vantaxes concretas e/ou medidas de compensación das desvantaxes sufridas polas mulleres no eido laboral. As medidas, que poderán ser recollidas nos estatutos das cooperativas, referiranse ao acceso á condición de socia de traballo, de socia traballadora ou mesmo de asalariada, así como á súa promoción profesional e demais aspectos da situación e das condicións laborais da persoa afectada.

c) Posibilitará entre os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas a compatibilidade e a conciliación do seu exercicio profesional pleno coas situacións de maternidade e paternidade e coidado de menores e persoas dependentes.

d) Introducirá no articulado medidas que favorezan ás socias das cooperativas vítimas de violencia de xénero en cumprimento das previsións establecidas na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro.

e) As cooperativas fomentarán a representación equilibrada de mulleres e homes na composición dos seus órganos sociais.

f) Revisará a linguaxe empregada na redacción da norma, en aplicación do principio de igualdade e non discriminación.

Disposición adicional cuarta.-Modificación da Lei 10/1996, do 5 de novembro, de actuación de entes e empresas participadas nas que ten participación maioritaria a Xunta de Galicia.

Engádeselle unha alínea 2, polo que o actual contido pasa a configurar a alínea 1, ao artigo 1 da Lei 10/1996, do 5 de novembro, de actuación de entes e empresas participadas nas que ten participación maioritaria a Xunta de Galicia, co seguinte teor literal:

«2. A actuación en materia de persoal e contratación someterase obrigatoriamente a un plan de igualdade para eliminar a discriminación por razón de sexo».

Disposición adicional quinta.-Publicación autonómica dos anexos da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992.

A Xunta de Galicia comprométese, no prazo de seis meses desde a entrada en vigor desta lei, a aprobar un decreto no que, despois de realizar as adaptacións convenientes para a súa axeitada comprensión, se integre o contido dos anexos da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación.

Tal decreto só se modificará cando, de acordo co establecido no seu artigo 13, se modifiquen os anexos da referida directiva, e a súa modificación limitarase, despois de realizar as adaptacións convenientes para a súa axeitada comprensión, a integrar a modificación dos anexos.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Os servizos autonómicos competentes en materia de saúde laboral elaborarán, no prazo de seis meses desde a publicación do anterior decreto, unhas directrices sobre avaliación do risco, tendo en conta o acervo comunitario, directrices que se manterán nunha constante actualización de acordo coas innovacións técnicas.

Disposición adicional sexta.-Mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social.

A expresión mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social utilizada nesta lei comprenderá, sempre como mínimo, para os efectos desta lei e dos seus desenvolvementos regulamentarios, a mulleres:

a) vítimas de violencia de xénero,

b) que desexan abandonar a prostitución,

c) con fillos ou fillas menores ou persoas dependentes exclusivamente ao seu cargo,

d) cunha situación de paro de longa duración,

e) que sexan maiores de corenta e cinco anos,

f) perceptoras da renda de inserción social,

g) afectadas de diversidade funcional,

h) pertencentes a unha etnia minoritaria,

i) que estivesen privadas de liberdade,

j) inmigrantes,

k) novas na busca do primeiro emprego,

l) transexuais ou en proceso de reasignación sexual, e

m) ex toxicómanas.

Disposición adicional sétima.-Actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional.

Para os efectos do disposto na alínea 1 do artigo 36 desta lei, tomaranse cando menos en consideración como actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional as recollidas no anexo desta lei.

Disposición adicional oitava.-Modificación da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e do seu presidente.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Un.-Modifícase o título da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e do seu presidente, que terá a seguinte denominación:

«Lei de normas reguladoras da Xunta e da súa presidencia».

Dous.-Engádeselle un parágrafo cuarto no seu artigo 2, coa seguinte redacción:

«Na composición da Xunta deberá respectarse o principio de equilibrio por sexos, nunha proporción entre cada un deles que debe concretar o Parlamento ao inicio de cada lexislatura».

Tres.-Modifícase o número 13 do artigo 4, cuxa redacción queda como segue:

«13. Nomear e destituír, por proposta de quen posúa a titularidade das consellarías respectivas, os altos cargos da Administración pública galega de rango igual ou superior a dirección xeral, así como aqueloutros que legalmente se estableza. Nos nomeamentos atenderase ao principio de equilibrio por sexos, de acordo coas porcentaxes e a estrutura que determine a propia Xunta».

Catro.-Engádeselle un número 19 ao artigo 4, coa seguinte redacción:

«19. Garantir e promover a aplicación do principio de igualdade por razón de sexo en todas as políticas que lle corresponda desenvolver á Xunta de Galicia ».

Cinco.-O actual número 19 do artigo 4 pasa a ser o número 20.

Seis.-Inclúese unha disposición transitoria cuarta, coa seguinte redacción:

«Disposición transitoria cuarta.

Mentres o Parlamento de Galicia non adopte a resolución prevista no artigo 2, parágrafo cuarto, desta lei, a porcentaxe do sexo menos representado no Consello da Xunta de Galicia non pode ser inferior ao 40 por 100».

Disposición transitoria única.

O Consello da Xunta elaborará, no prazo dun ano desde a entrada en vigor desta lei, unha lista dos organismos autónomos e das entidades públicas empresariais con participación da Comunidade Autónoma de Galicia obrigados, consonte o disposto na alínea 1 do artigo 11 desta lei, a elaboraren un plan de igualdade, establecendo, segundo as súas circunstancias particulares, o prazo no que o deben elaborar, que non será en ningún caso superior a doce meses.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Disposición derrogatoria única.

Quedan derrogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto nesta lei, e, en particular, as seguintes:

1.º) Os artigos 22, 23 e 25 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

Para adecuar a disposición adicional segunda da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, á anterior derrogación, redáctase como segue:

Disposición adicional segunda.

«No plan establecido no artigo 21 desta lei, e para os efectos de cumprir o disposto nos artigos 30 e 31 dela, farase sempre unha consideración especial da participación das mulleres no desenvolvemento rural. Idéntica consideración se realizará no Plan galego de emprego feminino establecido ao abeiro da lexislación galega específica de igualdade no emprego e no traballo».

2.º) O parágrafo primeiro da alínea 3 do artigo 55 da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, sen prexuízo da conservación dos dereitos recoñecidos na lexislación vixente cando se ten solicitada a excedencia por agrupación familiar, e, en particular, do dereito ao reingreso, a favor de quen teña solicitada ou estea aproveitando tal excedencia na entrada en vigor desta lei.

Disposición derradeira primeira.-Habilitación regulamentaria.

Facúltase a Xunta de Galicia e o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo para ditar cantas disposicións regulamentarias sexan necesarias para o adecuado desenvolvemento desta lei, e, en particular, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo elaborará mediante unha orde a lista das profesións nas que as mulleres galegas están subrepresentadas.

Disposición derradeira segunda.-Dotacións orzamentarias.

Dotaranse anualmente os orzamentos necesarios para a plena posta en práctica das medidas financiadas con fondos públicos desta lei.

Disposición derradeira terceira.-Entrada en vigor.

Esta lei entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, agás as melloras dos dereitos do persoal da Administración pública galega recoñecidas nas disposicións adicionais primeira e segunda, que entrarán en vigor ao día seguinte da citada publicación.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Santiago de Compostela, vinte e oito de marzo de dous mil sete.

Emilio Pérez Touriño

Presidente

ANEXO

Lista mínima de actividades laborais feminizadas onde se detecta un alto grao de irregularidade ou realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional, cuxa profesionalización se tomará en consideración e, de ser o caso, se promoverá nos termos previstos das alíneas 1 e 2 do artigo 36 e da disposición adicional sétima.

1. Sector pesqueiro e marisqueiro.

-Redeiras, cuxa actividade consiste na confección, a reparación, a limpeza, o traslado e o almacenamento de redes de pesca.

-Reparadoras de embarcacións e aparellos de pesca de baixura, cuxa actividade consiste en reparar, manter, pintar, conservar e pór a punto aparellos e embarcacións de pesca de baixura.

-Cultivadoras de marisco en batea, cuxa actividade consiste na reparación, o mantemento e conservación de bateas, o cultivo, a recolección, o empaquetado, a selección e a etiquetaxe de bivalvos recollidos en bateas.

2. Sector agrícola e gandeiro.

-Agricultoras de explotacións familiares non titulares das citadas explotacións, cuxa actividade consiste en labores relacionados coa explotación forestal, a ornamental, a agricultura, a horticultura, a floricultura, a viticultura e a fruticultura, tanto en explotacións agrícolas e forestais nas que carecen da titularidade como en hortos familiares con consideración de explotacións para consumo de subsistencia: limpeza e recolección de produtos de montes; preparación e limpeza da terra; selección e sementeira de especies vexetais; utilización, mantemento e reparación de maquinaria agrícola; construción, mantemento e reparación de invernadoiros para o cultivo baixo abrigo; poda, enxertos, recolección, vendima, selección e envasado de produtos alimentarios.

-Gandeiras e criadoras de animais para consumo en explotacións familiares non titulares das citadas explotacións, cuxa actividade consiste no coidado e na atención de animais de granxa e curral, cría, alimentación, engorda, atención sanitaria, muxidura, matanza, elaboración de produtos alimentarios derivados, envasado para consumo, tratamento de despoxos, recolección, preparación e envasado de alimentos de produción animal.

-Elaboradoras de produtos alimentarios artesanalmente, cuxa actividade consiste na elaboración e a fabricación artesanal de produtos alimentarios agrícolas e animais para venda

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

e consumo propio: marmeladas, confeituras, viño, mosto, augardente, salgadura de carne, embutidos, produtos lácteos, froitos secos, produtos do bosque e produtos apícolas.

3. Sector artesanal artístico e téxtil.

-Artesás, elaboradoras de produtos artísticos, cuxa actividade consiste na elaboración artesanal de produtos de olaría, cerámica, coiro, cestaría, vidro e produtos téxtiles.

4. Sector de vendas.

-Vendedoras non regularizadas de produtos do mar, cuxa actividade consiste na venda non formal de mariscos e peixes do día.

-Vendedoras non regularizadas de produtos vexetais e alimentos de produción animal, cuxa actividade consiste na venda non formal de hortalizas, froitas, flores, queixos e alimentos de produción animal.

5. Sector de servizos de proximidade.

-Coidadoras de persoas dependentes, cuxa actividade consiste na atención a persoas dependentes por razóns familiares que evita a intervención de recursos comunitarios axeitados para o efecto: persoas maiores, persoas afectadas por diversidade funcional, persoas con alteracións de saúde mental.

-Asistentes domiciliarias non regularizadas, cuxa actividade consiste na atención en mantemento doméstico e persoal a familiares semidependentes.

6. Sector educativo.

-Coidadoras de menores en establecementos educativos e en servizos de apoio a estes, cuxa actividade consiste no apoio a centros educativos a través de atención do alumnado en espazos de lecer, saídas educativas, transporte escolar e comedores escolares.

7. Sector sanitario.

-Coidadoras de persoas enfermas hospitalizadas, cuxa actividade consiste na atención a persoas hospitalizadas en horario diúrno e nocturno, coa prestación de servizos de hixiene persoal, axuda á alimentación e medicación, supervisión do estado xeral da persoa enferma, transmisión ao persoal sanitario de modificacións no estado de saúde do ou da doente.

-Coidadoras extrahospitalarias, cuxa actividade consiste na atención poshospitalaria en horario diúrno e nocturno, coa prestación de servizos de hixiene persoal, axuda á alimentación e medicación, supervisión do estado xeral da persoa enferma, transmisión ao persoal sanitario de modificacións no estado de saúde do ou da doente.

-Coidadoras extrahospitalarias posparto, cuxa actividade consiste na atención extrahospitalaria posparto, e prestadoras de coidados extrahospitalarios a nais e bebés.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

8. Sector de hostalaría e comercio.

-Traballadoras na hostalaría e no comercio en réxime de axuda familiar, cuxa actividade consiste en funcións de camareira, dependenta, funcións relacionadas coa cociña, a limpeza de establecementos, o abastecemento, a compra a provedores, a contabilidade, a atención ao público, o escaparatismo, a decoración de locais en establecementos hostaleiros familiares ou en establecementos comerciais de venda polo miúdo.

9. Sector de servizos á comunidade.

-Limpadoras e mantedoras de espazos comunitarios, cuxa actividade consiste en labores relacionados co mantemento, a limpeza, a decoración e a adecuación ao uso común de locais comunitarios: locais de asociacións veciñais, locais parroquiais, locais e espazos deportivos, culturais, espazos de lecer e tempo libre.

-Dinamizadoras sociais, cuxa actividade consiste en desempeñar funcións de mediación e dinamización da sociedade civil, a través de entidades, sociedades e organizacións comunitarias sen ánimo de lucro, dinamizadoras da sociedade civil.

10. Sector de empresas de persoas autónomas e profesionais liberais.

-Traballadoras en réxime de axuda familiar con persoas autónomas e profesionais liberais, cuxa actividade consiste en funcións de contabilidade, informatización da documentación da empresa, relación e atención á clientela, citas e pedidos, almacenamento de produtos, mantemento e conservación de maquinaria, fiscalidade, publicidade e difusión, emisión de facturas, limpeza, decoración, mantemento e acondicionamento de locais.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.