

I. AS NOSAS LEIS

COMENTARIO A LA LEY 7/2004, DE 16 DE JULIO, GALLEGA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

MARÍA PAZ GARCÍA RUBIO

Catedrática de Derecho Civil USC

Puede parecer una obviedad que comience este comentario a la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres¹ recordando al lector que una de cada dos personas de las que viven en el mundo es una mujer. El recordatorio no es, en fin, más que un buen punto de partida para traer también a la memoria del mismo lector, tal vez desmemoriado, que esa parte de la humanidad, la mitad de la humanidad, sigue padeciendo a comienzos del siglo XXI la discriminación más terrible, dramática y persistente de cuantas contabiliza la historia de nuestra especie. Es la más terrible porque es una discriminación globalizada, la que afecta a mayor número de personas y está presente en todos los lugares del planeta; es la más dramática porque siempre se añade a las demás discriminaciones y es la más persistente porque se remonta, con las excepciones que pueden representar algunas sociedades matriarcales, prácticamente a los orígenes de la humanidad. La constatación de lo dicho es tan simple y evidente que no merece la pena invertir tiempo y espacio en su explicación. Es cierto que a lo largo del siglo pasado y a raíz de los esfuerzos realizados por los movimientos feministas nacidos en el XVIII partiendo de los fundamentos teóricos de algunos autores (H. Taylor y J.S. Mill, entre los más conocidos), los ordenamientos jurídicos de los países considerados más avanzados han ido reconociendo, no sin reticencias, los derechos de igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de toda forma de discriminación por razón de sexo. A éstos se han unido, asimismo, las Declaraciones y Convenios internacionales de las organizaciones no gubernamentales más importantes e influyentes de la Tierra. Todo ello no impide señalar, no obstante, que en buena medida y en el mejor de los casos -no se olvide que siguen existiendo importantes regiones en el globo donde la igualdad es una herejía- el siglo XX ha sido el del reconocimiento de la llamada "igualdad formal" o igualdad ante la ley proclamada de manera abstracta en los textos constituciona-

¹DOG 3 de agosto de 2004. BOE 21 de septiembre de 2004.

les, pero muy alejada de la realidad sociológica, económica y política de cada día. Recordaré simplemente, en palabras de una de las más destacadas pensadoras del feminismo español, que las mujeres detentan menos de un uno por ciento de la riqueza total del planeta, menos de un uno por ciento de los puestos de decisión política, y que prácticamente no cuentan ni siquiera como mano de obra en ningún cómputo del PIB y ello a pesar de que desarrollan la mayor parte del trabajo, forman la mayor parte de la infraestructura administrativa de un tipo peculiar de puestos políticos (alta responsabilidad, baja capacidad de decisión), y en este momento, al menos en algunos países, tienen por lo general en los estratos de edad medios e inferiores, una educación igual o superior a la de los varones².

No ha sido hasta las últimas décadas del siglo pasado, otra vez como consecuencia de los movimientos feministas renacidos en la década de los sesenta, cuando se ha llamado la atención sobre la insuficiencia de esta igualdad meramente formal y abstracta y se ha emprendido el camino de la igualdad real o igualdad concreta que tuvo uno de sus hitos fundamentales en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing (China) en septiembre de 1995, donde se pasó de las declaraciones a los compromisos³. Desde entonces, las actuaciones de los Estados destinadas a la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son, más o menos, una constante. Por añadidura en las sociedades democráticas estas actuaciones se consideran hoy "políticamente correctas".

No debe extrañar pues que la Comunidad Autónoma de Galicia trate de alinearse en ese camino de corrección política y promulgue una norma destinada, si hacemos caso de su Preámbulo, a "ahondar en el compromiso de la Comunidad Autónoma de Galicia en la defensa de la igualdad y contra la discriminación". No se trata, desde luego, de una iniciativa original, puesto que ya son varios los ejemplos de leyes semejantes a las que nos ocupa. Es, probablemente, una medida bien intencionada, que algunos tacharán de paternalista, pero cuyos fines son, con toda seguridad, dignos de loa. Más dudas me caben sobre el hecho de que, a la postre, resulte una medida eficaz.

En los tiempos que corren es frecuente que los dirigentes políticos, faltos quizás de ideas o de coraje suficiente para llevar algunas de ellas a la práctica, se escuden en la elaboración apresurada de un número ingente de leyes sobre las más variopintas cuestiones, y que lo mismo valen para tratar de resolver un asunto puntual (las llamadas leyes medida), como para mostrar a los ciudadanos que se van a atajar, con normas jurídicas del máximo nivel, cualesquiera de los más acuciantes problemas. Pues bien, a quienes dedicamos buena parte de nuestro tiempo al estudio del Derecho nos caben bastantes dudas sobre que mayor cantidad de leyes signifiquen mayores garantías para el ciudadano y mejor o más cuidado

² A. VALCARCEL, *La política de las mujeres*, Madrid, Cátedra, 1997, p. 76.

³ C. ALBERDI, "Ser feminista"e, en *Ser mujer*, ed.a cargo de L. Freixas, Madrid, Temas de Hoy, 2000, p. 208.

Derecho. Más bien nos surge el temor fundado de que muchas de estas disposiciones no sean demasiado eficaces y que, al fin, con su publicación en el BOE no se consiga mucho más que acallar conciencias y alguna que otra reivindicación incómoda. Más aún, mucho nos tememos que este tipo de leyes, que cabe incluso calificar de "oportunistas", sean de una baja calidad técnica y de que, en fin, como malas leyes que son produzcan un mal Derecho y generen problemas mayores que los que tratan de resolver⁴. No sería justo sin embargo negar que la ley que nos ocupa en este comentario sólo por el hecho de haberse promulgado cumple ya una función positiva: al menos hace visible la existencia del problema.

Pues bien, con cierto disgusto tengo que comenzar señalando que, aun cuando hay que reconocer las indudables mejoras técnicas que cabe apreciar en el texto final de la ley si se compara con el aberrante Anteproyecto presentado en su día al Pleno del Consello do Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller, siguen siendo palmarias graves deficiencias de técnica legislativa. El texto legal está formado por 54 artículos, divididos en un Título Preliminar (Disposiciones generales), dos Títulos (el primero rubricado "La actuación administrativa de la Xunta de Galicia; el segundo "Las condiciones de empleo en la Administración pública gallega), siete disposiciones adicionales, una derogatoria y dos finales. Pues bien, a mi juicio existe una notable diferencia de calidad e intensidad normativa entre el Título II, en verdad creador de normas jurídicas plenamente eficaces en los ámbitos del empleo público en la Administración gallega, y el resto del articulado, mucho más programático, cuando no carente de cualquier eficacia real, al menos mientras no se produzca el desarrollo reglamentario de algunas disposiciones. Es evidente que en varios asuntos tratados en estos preceptos la Comunidad gallega ha de contar con los límites competenciales derivados de la Constitución y del propio Estatuto de Autonomía; así sucede, por ejemplo, en materia de seguridad social. Pero ello no puede servir de disculpa ante notables deficiencias de calidad, tanto semántica como normativa, o ante la existencia de omisiones, errores o falta de ambición a la hora de abordar los múltiples aspectos de la realidad social susceptibles de afectar a la situación jurídica de la mujer.

Desde luego los cinco artículos que conforman las Disposiciones Generales de la ley no son, precisamente, un modelo de técnica jurídica. Comienzan por un artículo, el primero, que contiene dos declaraciones programáticas, absolutamente carentes de valor normativo; ¿o es que alguien me puede explicar el valor de una disposición destinada a "reforzar un compromiso" o a "tomar en consideración de un trabajo"; por cierto, sin prever sanción al-

⁴ Señala L. MARTÍN REBOLLO, en un trabajo sobre técnica legislativa, lo siguiente: "Las malas leyes producen mal Derecho. Y la experiencia enseña que ante una mala ley el juez no saca de la norma toda su eventual potencialidad porque, al ser oscura, confusa, ambivalente o excesivamente compleja, no se atreve a deducir en el caso consecuencias que parecen "exageradas"...("La técnica legislativa: reflexiones discretas sobre el método y el procedimiento", en *La técnica legislativa a debate*, J.M. Corona y otros (Coords), Madrid, Tecnos, 1994, pp. 73-82, espec.p. 79.

guna para el caso de que cualquiera de ambas cosas, como es muy probable porque no se puede medir su grado de ejecución, no se cumpla? Tal parece que el legislador ha confundido el cuerpo de la ley con su Exposición de Motivos, sin observar siquiera el modelo de otras leyes homólogas en este punto mucho más atinadas que la gallega⁵.

A continuación el texto de la ley, siguiendo la fórmula de muchas Directivas comunitarias, se introducen dos preceptos (el 2º y el 4º) destinados a suministrar tres conceptos legales (discriminación directa, discriminación indirecta y acciones positivas) de sobra conocidos en la jurisprudencia europea, en la de nuestro país y en todos los de nuestro entorno. En realidad el artículo 4 sí tiene un contenido normativo propio, al consagrar la legalidad de las acciones positivas encaminadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres⁶, como ya había hecho en su día en art. 141.4 del Tratado de Ámsterdam y 23 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. Por añadidura, el segundo párrafo del artículo segundo contiene una previsión específica, que sí es original respecto a los antecedentes internacionales mencionados, destinada a dar carácter normativo a la "provisionalidad" de las acciones positivas a favor de la mujer, con lo que se pone en evidencia que no se deben confundir instrumentos con objetivos, que tales acciones no son un fin en sí mismas, sino un instrumento en la lucha por el logro de la paridad⁷. Pospondré para el final de esta contribución mi comentario sobre estas medidas llamadas de "discriminación positiva", especialmente las referidas al ámbito de la participación política.

Ningún sentido tiene, en otro orden de cosas, que entre ambos preceptos conceptuales se intercale la formulación de un principio de protección de la maternidad (y no un "derecho a la maternidad", como equivocadamente reza la rúbrica) y de su reconocimiento como necesidad social y asunción por parte de los poderes públicos gallegos. La idea se repite en el párrafo segundo del art. 5, rubricado genéricamente "objetivo de erradicación de los perjuicios (sic) de género". No comprendo la necesidad de la doble mención a la maternidad; si se trata de resaltar su importancia, el contenido del art. 3 debería ir a continuación del art. 5 y no al revés.

⁵ Tal es el caso, por ejemplo, de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de las Cortes Valencianas, (DOGV de 4 de abril de 2003, BOE de 8 de mayo), cuyo art. 1º, bajo la rúbrica "Objeto", establece, "*La presente Ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana*". Similar, aunque a mi juicio de inferior calidad técnica el art. 1º de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de Castilla y León (BOCYL 7 de marzo de 2003, BOE, 24 de marzo).

⁶ Como señala A. VALCÁRCEL, *op. cit.*, p. 126 "El fin del sistema de cuotas es asegurar la relativa igualdad en el punto de partida a fin de promover la igualdad al final del proceso".

⁷ Cf. Art. 4 de la ley valenciana.

Este artículo 5 cumple a mi juicio una función básica en la estructura de la ley, en el punto en que con carácter imperativo impone a la Comunidad Autónoma el deber de adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres con el fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios⁸ y las prácticas (consuetudinarias o no, cabe matizar) basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos. Asimismo se declara que tanto la maternidad como el cuidado de familiares (en realidad se debería decir "cuidado de personas", sean familiares o no) son funciones sociales que no pueden repercutir negativamente sobre las mujeres y, sobre todo, se ordena que las medidas realizadas en las tres direcciones antedichas vayan acompañadas de los oportunos programas y, lo que es mucho más importante, de las consignaciones presupuestarias correspondientes. Lástima que no se concrete más la toma de decisiones para hacer reales y efectivas las tres líneas de actuación que se acaban de señalar y que se dejen en manos, como buena parte del contenido sustancial de la ley, de su desarrollo reglamentario.

Importante es asimismo el reconocimiento explícito del principio de transversalidad, expresión con la que se ha traducido al castellano el término *mainstreaming*, reconocido como uno de los ejes centrales del trabajo por la igualdad en la cumbre de Beijing. La transversalidad obliga a incluir la dimensión de la igualdad en el seno de las todas las políticas y todas las actuaciones (de la Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias, en este caso), con el fin de que se puedan analizar sus consecuencias para mujeres y hombres, antes de tomar decisiones. Entre los avances concretos en los que se materializa la transversalidad destaca la exigencia explícita de que tanto los proyectos o las proposiciones de ley como los reglamentos hayan de ir acompañados de un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer⁹. Sin embargo resulta totalmente insatisfactorio en el caso de la elaboración de las leyes (art. 7) que, ante la falta de informe del Servicio, la Xunta pueda requerir su emisión en el plazo de un mes, transcurrido el cual la elaboración de la ley seguirá su curso; en definitiva, cabe que la ley sea aprobada, aun cuando el informe no se haya emitido. Tampoco se concreta qué ocurrirá si el informe muestra un negativo impacto de género. En el caso de los reglamentos (art. 8) se aclara que el informe no es vinculante, lo que tampoco es precisamente beneficioso para las mujeres, ya que un dictamen sobre el impacto negativo en los derechos de las mujeres puede ser obviado por el autor de la norma reglamentaria.

El Capítulo I del Título I de la ley tiene por rúbrica "La educación y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres". No en vano la necesidad de avanzar en la igualdad

⁸ Es evidente que en la versión publicada en el *BOE* 21 de septiembre de 2004 hay un error cuando se dice perjuicio en lugar de prejuicio. El error se reproduce en el art. 9 d) y en el art. 10,

⁹ Una norma semejante en el ámbito estatal se introdujo con la Ley 30/2003, de 13 de octubre (*BOE* 14 de octubre) sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

sustancial de derechos a través de la educación fue uno de los puntos más importantes de la Conferencia de Beijing. El precepto prevé la adaptación del *currículum* regulador de la práctica docente, dentro de las competencias de la Comunidad, de algunas especificaciones entre las que me parece especialmente relevante la de incluir explícitamente "las contribuciones al conocimiento humano realizadas por las mujeres en el pasado y el presente, y con el adecuado reflejo del papel de las mujeres en la evolución histórica". Entiendo que, con carácter general, es una medida especialmente idónea, en la medida en que acciones de este corte son imprescindibles para "hacer visible" el papel histórico de las mujeres, prácticamente ignorado hasta el presente. Y es que, como ha destacado de forma magnífica A. Valcárcel, los modelos de mujer han sido sistemáticamente silenciados de suerte que es tarea pendiente "restacar de la indignidad del olvido interesado a cuantas demostraron con creces que la palabra existencia no les venía grande: las científicas, pensadoras, humanistas, reformadoras, literatas, polemistas, músicas, pintoras, escultoras ... y cuantas mostraron excelencia en aquello que eligieron: no para hacer con ellas un santoral paralelo, sino para incorporarlas a justo título a la memoria común, a ellas y a sus producciones"¹⁰. Pero es que además, restacar el protagonismo de las figuras femeninas es especialmente adecuado en la sociedad gallega, en la que tradicionalmente han sido las mujeres las que han llevado sobre sus hombros las mayores cargas sociales, tanto de orden físico y como espiritual y han sido tradicionalmente silenciadas. En otro orden de cosas, y sin menosprecio del interés del resto de medidas educativas señaladas en el artículo 9, y por haber sido discutida no hace mucho tiempo en algún centro educativo concreto, quiero mencionar expresamente el reconocimiento de la "coeducación", esto es la educación compartida entre los dos sexos en el seno de la Comunidad Autónoma. Es sobremanera reseñable la necesidad de incluir en la formación del profesorado las materias específicas de igualdad y violencia de género, pero se echa en falta referencias concretas a la enseñanza no reglada que pudiera destinarse a mujeres que, por distintas razones, han quedado fuera del sistema educativo.

En este mismo Título I, tampoco es despreciable el mandato de erradicación de los centros docentes de las desigualdades basadas en la distribución estereotipada de papeles entre los sexos. Entiendo que esta previsión obliga a eliminar del sistema docente algunas prácticas de determinados centros, como la imposición de prendas de vestir determinadas y diferentes para chicos y chicas (uniformes). Especialmente oportuna me parece la previsión de que los reglamentos internos de los centros contengan medidas sancionatorias de los comportamientos sexistas (art. 10). Con escepticismo, sólo cabe esperar que, en el ámbito educativo, como en el resto, la ley efectivamente se cumpla. No obstante, permítase decir que día de hoy y tomando en consideración las inversiones en Universidad de nuestra Comunidad Autónoma, cabe imputar ciertas dosis de cinismo a las previsiones del art. 11 sobre las cuestiones de género en el ámbito universitario, donde las Cátedras y los Proyectos de Investigación sobre cuestiones de género son, prácticamente, inexistentes.

¹⁰ A. VALCÁRCEL, *op. cit.*, pp. 84-85.

El Capítulo II pretende abordar la difícil relación entre el respeto al principio de igualdad de sexos y los medios de comunicación. Estimo que el contenido normativo más importante de estos preceptos reside en el condicionamiento de las subvenciones públicas a las exigencias de visibilidad, participación y utilización no sexista de la palabra o la imagen pública de las mujeres (art. 13), así como a la emisión de programas destinados a erradicar la violencia de género (art. 14). Por añadidura es destacable el incremento del tiempo gratuito de propaganda electoral cuando el tiempo incrementado se destine específicamente a las cuestiones de género. Todas estas disposiciones se sitúan en la línea de otro de los ejes centrales de la ya varias veces aludida cumbre de Beijing: el *empowerment*, término anglosajón que se ha traducido en castellano por "empoderamiento", aunque tal vez sería mejor decir "fortalecimiento", y con el que se trata de sacar a la mujer de la situación histórica de sujeción y dependencia, para lo que han de establecerse mecanismos de fortalecimiento de las mujeres, de potenciarlas, de capacitarlas a través de todos los mecanismos de formación, promoción, autoestima, imagen en los medios de comunicación, respeto a su dignidad y reconocimiento de sus derechos como derechos humanos, superando las tradiciones y costumbres que la discriminan y atropellan en su dignidad física y psíquica¹¹.

En esta misma perspectiva se coloca el Capítulo III, que se destina, según su rúbrica, a la erradicación del uso sexista del lenguaje, considerando como tal "la utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de otras, correctas o no, que invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino".

Extremadamente exiguo es, a mi entender, el conjunto de medidas incluidas en la ley que nos ocupa destinadas a combatir la violencia contra las mujeres. Además de alguna mención en temas de educación o de medios de comunicación ya señaladas, sólo dos preceptos se destinan explícitamente a una de las mayores lacras sociales de nuestra época. Es cierto que la ausencia de competencias legislativas de Galicia en el ámbito penal o las escasas que pueda tener en materia procesal impiden la adopción de algunas medidas que sólo puede abordar el legislador estatal. No en vano al marco del Estado pertenece la reciente Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹² que, como su propio nombre indica, pretende ser un instrumento integral en la lucha contra un problema social de primera magnitud y que cada año acaba con la vida de varias decenas de mujeres: Sin embargo, estimo que las medidas que puede adoptar la Comunidad Autónoma de Galicia pueden ir mucho más allá de las medidas de prevención, intervención e integración propuestas en el art. 19 de la ley 7/2004. Cabe recordar a este respecto que Galicia es una Comunidad Autónoma con competencias en materia de Derecho civil y que, por ello, pudiera dictar normas propias ante situaciones de violencia en temas como el domicilio familiar, la custodia de los hijos menores o el derecho de alimentos. Asimismo, son impor-

¹¹ C. ALBERDI, *loc.cit.*, p. 208.

¹² Ya aprobada en las Cortes Generales, pero todavía no publicada, en el momento de redactar estas líneas.

tantes las actuaciones normativas que pudieran tomarse en beneficio de las mujeres víctimas de violencia en el ámbito estrictamente laboral, donde también existen competencias, estableciendo políticas activas de fomento del empleo de estas mujeres, tanto como empresarias, como en su condición de trabajadoras dependientes. En cualquier caso son especialmente inoportunas algunas menciones concretas contenidas en este art. 19, unas por razones técnicas y otras por inadecuadas. Entre las primeras la mención de las medidas cautelares en procesos de familia¹³ y provisionales en los de nulidad, separación y divorcio atañe a una realidad normativa que, con toda probabilidad, va a cambiar en un próximo futuro, cambiando tal vez también su terminología; es cierto que la interpretación de la norma podrá flexibilizarse atendiendo, si se produce, a la nueva realidad normativa, pero hubiera sido preferible una mención más genérica que evitase *a priori* problemas de interpretación. Otro tanto cabe decir de la alusión explícita al "domicilio conyugal", referencia que, en su literalidad, es muy restrictiva al no incluir muchos otros supuestos de vivienda familiar. Entre las menciones inadecuadas destaca, sin duda, la referencia explícita a la "reeducación de los agresores", elemento que, además de su más que discutible virtualidad práctica, no va destinado precisamente a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Otro Capítulo en el que creo que la ley hubiera debido ser más osada es el V, rubricado "Plan integral de apoyo a la familia". En un único artículo se mencionan con carácter ejemplificativo una serie de medidas que han de ser incluidas en ese Plan "Integral". No está mal, sino todo lo contrario, que se busquen fórmulas destinadas a incrementar el bienestar de las familias o la socialización de las cargas familiares, pero creo que en una Comunidad Autónoma con competencias muy extensas en materia de Derecho de familia o competencias para fijar horarios escolares o laborales, entre otras, cabe mucho más que unas cuantas guarderías o algún que otro comedor escolar. Pocos dudan a estas alturas que uno de los graves problemas con los que se encuentra el colectivo de mujeres en su lucha por alcanzar la plena igualdad económica y social es, además de su dificultad en el acceso al empleo, cuestión a la que también aludiré, la "doble" o incluso "triple" jornada profesional y doméstica a la que han de enfrentarse diariamente gran número de trabajadoras. Un buen número de mujeres nos vemos obligadas a hacer compatible nuestra jornada laboral con las "obligaciones" en el hogar, obligaciones que siguen estando, por una mayoría abrumadora, en manos de mujeres. La nueva estructuración del tiempo, atendiendo a una realidad social que no discrimine las tareas públicas y privadas en función del sexo de las personas como se ha hecho hasta ahora, es una medida pendiente, reclamada por feministas de primer nivel y que ya cuenta con ejemplos concretos y alentadores en algunos lugares de Europa. Creo que se ha dejado pasar una buena oportunidad de incorporar normas sobre reparto del tiempo en la ley 7/2004, lo que habría sido además pionero en nuestro país¹⁴. Es cierto que en

¹³ Procesos de familia que, a día de hoy, no existen en sentido técnico.

¹⁴ Experiencias de esta índole, con resultados tangibles en la línea de adaptar el conjunto de sus instituciones a la voluntad de las mujeres de incorporarse al mundo laboral en plena igualdad, se han hecho ya en los países

los últimos años se ha avanzado, tanto a nivel estatal como autonómico¹⁵, en la conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres¹⁶, pero sin duda queda aún un largo trecho por recorrer.

El Capítulo VI destinado a la igualdad laboral entre mujeres y hombres tiene luces y sombras. Al margen de otras previsiones en las que no puedo entrar para no alargarme en exceso, positivo es sin duda el otorgamiento de subvenciones directas para elaborar planes de igualdad en el seno de las empresas; también puede ser una medida eficaz en un mundo donde la imagen corporativa tiene gran importancia, la previsión de un distintivo de excelencia en políticas de igualdad para su uso comercial por determinadas empresas. Sin embargo de nuevo creo que se podía haber ido mucho más lejos. En concreto me parecen muy escasas y poco audaces las referencias a las medidas que desde las instituciones se pueden tomar para que lograr en las empresas el acceso de las mujeres a trabajos en los que están infrarrepresentadas y, sobre todo, a puestos de dirección. Sabidas son las dificultades con las que se encuentra la mujer para alcanzar puestos de responsabilidad y poder, y de sobra conocida es la famosa fórmula del "techo de cristal"¹⁷. Con todo se están dando pasos importantes para la fragmentación de ese techo, sobre todo en el ámbito de lo político y, en menor medida, en el sector productivo y de servicios de carácter público, donde rige el principio de la meritocracia. Mucho más escasos son los avances en el sector privado; los sistemas de cooptación que se siguen casi en exclusiva en estas empresas son refractarios a la igualdad y a la aceptación de mujeres en los puestos de responsabilidad. Muchas son las razones que avalan lo que digo¹⁸ y muchas las medidas que se pueden tomar al respecto; no

nórdicos, particularmente en Suecia y Dinamarca; también existen leyes de adaptación del tiempo de trabajo en Holanda e incluso algunas normas de carácter local en ciertos municipios de Italia. Sobre todas ellas y en general sobre el interesante tema de la adaptación del tiempo de trabajo fuera del hogar a una sociedad donde los hombres y mujeres no siguen los criterios de división del trabajo entre lo público y lo privado, D. MÉDA, *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, París, Flammarion, 2001.

¹⁵ Vid. lo que después se dirá en relación con el Capítulo III del Título II de la ley.

¹⁶ En el ámbito estatal la norma más destacable es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6 de noviembre).

¹⁷ La metáfora del techo de cristal hace referencia al tope invisible que impide a las mujeres llegar a los puestos más elevados, representa otra separación de los ámbitos socialmente adscritos a los dos sexos. La diferencia entre lo privado y lo público, lo doméstico y lo profesional es la separación tradicional, horizontal, del espacio de cada género. Y más allá de este, una vez que las mujeres acceden a los espacios públicos, ya sean laborales o culturales o políticos, se produce una nueva separación espacial, esta vez de carácter vertical que señala que las posiciones elevadas son masculinas y las inferiores y dependientes femeninas. La carrera profesional o política de las mujeres tiene un techo invisible, de cristal, que les impide alcanzar los niveles superiores (I. ALBERDI, "El poder de las mujeres en las instituciones públicas", en *Mujeres e institución universitaria en Occidente*, ed.a cargo de R. Radl, Santiago de Compostela, 1996, pp. 69-86, espec.p. 79).

¹⁸ Una síntesis de las mismas puede verse en A. VALCÁRCEL, *op. cit.*, pp. 113 ss.

deja de ser decepcionante que en una ley como la que nos ocupa no se acierten a establecer algunas de ellas.

Antes de entrar en la segunda parte de ley quiero mencionar la estima que me merece la explícita mención de las mujeres en situación de exclusión social y de los derechos de las mujeres en el desarrollo rural, aún cuando el contenido normativo de los arts. 28 a 30 es más bien escaso. Lo que ya no me parece tan digno de aplauso es que entre las primeras se aluda exclusivamente a las mujeres prostituidas. Defrauda en especial la ausencia de referencia a las mujeres inmigrantes, quienes están sufriendo en nuestra sociedad múltiples discriminaciones acumuladas y están en una indudable situación de riesgo. También se echa en falta la omisión, tomando en cuenta la precaria situación de las mujeres en el Tercer Mundo, de cualquier alusión de Galicia en la cooperación para el desarrollo en los temas relacionados con la mujer. En cuanto a las mujeres rurales cabe denunciar una vez la falta de concreción de las medidas a tomar; ¿por qué se dice que la Xunta adoptará las medidas necesarias para facilitar a las mujeres el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones agrarias y sin embargo no se adopta ninguna, existiendo competencias legislativas para hacerlo?

Como ya he anticipado, la parte a mi juicio más lograda de la ley es el Título II destinada a las condiciones de empleo en la Administración pública gallega y, muy particularmente, el Capítulo I rubricado "El acceso al empleo público gallego". En este punto el legislador sí ha mostrado un cierto grado de atrevimiento y valentía en la búsqueda de la paridad de los sexos en la composición de su personal y sólo por estas normas el balance de la ley 7/2004, sobre las que caben muchas críticas, ya merece ser positivo. Se trata de medidas destinadas a superar el déficit de representación de un sexo respecto de otro en los puestos de trabajo dependientes de la Administración gallega, confirmando una vez que el sector público es mucho más permeable que el privado a la igualdad. Especialmente digno de alabanza es la alusión directa al fomento del acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, tratando de romper en este ámbito el ya referido techo de cristal. Por añadidura, y esa es su principal virtud, en este Capítulo sí se establecen acciones concretas destinadas a lograr aquellos objetivos. Se exige un control *ex ante* de las disfunciones de género que pudieran ocasionar las ofertas de empleo público (art. 35), y se toma en especial consideración en la promoción interna en la valoración de méritos de los candidatos el hecho de haber utilizado o estar utilizando licencias de maternidad, permisos de paternidad, reducciones de jornada o excedencias para el cuidado de familiares, lo que es tanto como decir, a día de hoy, méritos que en su gran mayoría corresponden a las mujeres. Con ser importantes, más lo son aún las otras dos medidas previstas en el Capítulo. De conformidad con el art. 36 estableciendo que "En la designación atribuida a la Administración pública gallega de miembros de tribunales de pruebas de acceso al empleo público se procurará la paridad entre mujeres y hombres"; la norma es de extraordinaria relevancia porque, como cualquier lector avisado conoce y algo ya he dicho en las líneas antecedentes, los procedimientos de selección tradicionales perjudican notablemente a las mujeres. Aún cuando en los tri-

bunales constituidos por la Administración Pública para seleccionar entre candidatos a un puesto han de regir los principios de capacidad y mérito, y con ellos las mujeres, tan y mejor preparadas que los hombres gozan *a priori* de las mismas posibilidades de alcanzar el éxito que colegas masculinos, no se puede negar que, se quiera o no, juegan otros factores que nos perjudican notablemente. Razones invisibles hacen que el seleccionador prefiera elegir a los "suyos", de suerte que sólo la paridad de los primeros garantizará la paridad de los seleccionados. En fin, también es digna de elogio la previsión del art. 37 que autoriza en los casos de infrarrepresentación de las mujeres en determinado ámbito público a preferir, a igualdad de mérito, a las candidatas femeninas. Se trata de un típica medida de "discriminación positiva" que, después de algunas vacilantes sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se ha legitimado definitivamente en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, cuyo art. 23 en su segundo apartado establece que "El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas a favor del sexo menos representado", y que ahora se establece sin ambages para el acceso de las mujeres al empleo público gallego.

Unos párrafos antes habíamos hecho referencia a las normas contenidas en la ley sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, limitadas eso sí al personal de la Administración pública gallega. Es de reseñar las tentativas de reforzar las medidas de conciliación establecidas en el ámbito estatal general por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, aunque se hubiera podido ir más allá, estableciendo por ejemplo, a diferencia de lo que hace la ley estatal, que la suspensión con reserva del puesto de trabajo en caso de nacimiento o adopción de un hijo, contenida en el art. 5 de la Ley 39/1999, sea, en ausencia de declaración al respecto, disfrutada por el padre. Las cifras dicen claramente que, a pesar de que la regulación estatal vigente contempla la posibilidad de que la madre pueda optar porque sea el padre quien lo disfrute, tal circunstancia se da en muy raras ocasiones. No obstante, es muy reseñable el reconocimiento a los hombres empleados en la Administración gallega de un permiso de paternidad retribuido, no transferible y acumulable, conservando sus derechos laborales (art. 46), en la línea de lo recomendado por la Resolución del Consejo de Ministros de Empleo y Política Social de la Unión Europea de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar¹⁹.

Las dimensiones tolerables de un comentario de este tipo me impiden adentrarme con la debida profundidad en temas también abordados en la ley como la prevención y sanción del acoso sexual o del acoso moral basado en razones de género. Ambos son asuntos graves merecedores de reflexión más pausada. Permítase finalizar la mía haciendo mención a un tema que había dejado pendiente y que también ha dejado pendiente la Ley gallega para la igualdad de mujeres y hombres: el acceso a paridad en la vida política y en los centros

¹⁹ DOCE, C 218/5, de 31 de julio de 2000.

de poder. El déficit democrático que sufren las sociedades, aún las más avanzadas, derivadas de la infrarrepresentación de las mujeres en los centros de poder político ha sido denunciado en todas las instancias, incluida la propia Unión Europea a través de la célebre Declaración de Atenas de 1992. La necesidad de alcanzar un reparto equilibrado en los puestos de decisión y de llevar los intereses de las mujeres y por las mujeres a la primera línea de la política es hoy una exigencia ineludible. Algunos ordenamientos jurídicos han tratado ya de dar algunas repuestas, como las conocidas como "leyes cremallera" (en las listas de elegibles se alternan hombres y mujeres), o las que imponen cuotas en las candidaturas de los partidos políticos. Sin que podamos entrar ahora a analizar en profundidad el tema y sin obviar los problemas técnicos y jurídicos que se habrían de superar tengo la firme convicción de que algo habría podido hacer esta ley al respecto. En cualquier caso, algo más que el silencio.

Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

A igualdade de dereitos entre mulleres e homes é unha necesidade esencial nunha sociedade democrática moderna que, desde todos os niveis normativos, se tenta conseguir a través de diversas medidas plasmadas nos tratados internacionais, na normativa comunitaria, na nosa Constitución e na normativa legal e regulamentaria interna. Tamén a Comunidade Autónoma de Galicia, no seu eido de competencias, se comprometeu, en desenvolvemento das obrigas impostas no artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, na defensa da igualdade. Froito deste compromiso xurdiu a Lei 3/1991, do 14 de xaneiro, de creación do Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller, e, no exercicio das súas funcións, a elaboración de ata catro plans de igualdade de oportunidades das mulleres galegas. Na mesma liña, desde 1994, constitúese, no Parlamento galego, a Comisión para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres, que elabora e emite conclusións e ditames en sucesivas lexislaturas, no relativo a esta materia.

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

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

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

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

No segundo, regúlanse os aspectos da tutela antidiscriminatoria no emprego público galego coa intención da asunción exemplar, pola Xunta de Galicia, do seu compromiso co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación coa totalidade do persoal ao seu servizo. Para isto, resulta necesario un instrumento lexislativo que ga-

ranta, precisamente, a uniforme aplicación das melloras concedidas ás distintas clases de persoal.

A aparente fragmentación das actuacións concretas non pode ocultar, en todo caso, a necesidade dun entendemento harmónico de todas as actuacións, de xeito que, ao actuar en cada aspecto, se están mellorando simultaneamente os demais aspectos da situación das mulleres e se busca conseguir o pleno desenvolvemento dos seres humanos, a través da participación en igualdade de ambos sexos en todos os ámbitos de desenvolvemento das persoas.

Por todo o exposto, o Parlamento de Galicia aprobou e eu, de conformidade co artigo 13.º 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 galega para a igualdade de mulleres e homes.

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I Disposicións xerais

Artigo 1º.-Obxectivo de eliminación da discriminación de xénero.

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

2. A Xunta de Galicia tomará en consideración o traballo realizado pola Comisión para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres, do Parlamento galego, na adopción e execución das políticas dirixidas á eliminación de todo tipo de discriminacións contra as mulleres.

Artigo 2º.-Concepto de discriminacións directas e indirectas.

Buscarase a eliminación absoluta das discriminacións directas e indirectas. Para os efectos desta lei, existirá discriminación directa cando unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada de xeito menos favorable ca outra en situación análoga por razón de sexo, e existirá discriminación indirecta cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra lle poida ocasionar unha desvantaxe particular a unha persoa respecto doutras por razón de

sexo, salvo que se poidan xustificar obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para a consecución desta finalidade sexan adecuados e lexítimos.

Artigo 3º.-O dereito á maternidade.

A protección da maternidade é unha necesidade social que os poderes públicos galegos asumen e recoñecen politicamente. Sendo a maternidade un ben insubstituíble, todas as cargas e os coidados que supón, a gravidez, o parto, a crianza, a socialización dos fillos, deben recibir axuda directa das institucións públicas galegas, co fin de non constituíren discriminación gravosa para as mulleres. Neste sentido, a Xunta de Galicia aplicará todas as súas competencias para conseguir que se materialice, na práctica, o principio mencionado e a maternidade deixe de ser carga exclusiva das nais e motivo de discriminación para as mulleres.

Artigo 4º.-Accións positivas.

1. Co efecto de promocionar a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas.

2. As medidas de acción positiva manteranse mentres non estean plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades.

Artigo 5º.-Obxectivo de erradicación dos prexuízos de xénero.

1. A Comunidade Autónoma de Galicia adoptará as medidas apropiadas para modificar os patróns socioculturais de conduta de mulleres e de homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes.

2. Fomentarase a comprensión da maternidade como unha función social, evitando os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentando outros efectos positivos.

3. Adoptaranse idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ao coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes.

4. Estas medidas irán acompañadas dos oportunos programas e consignacións orzamentarias para que todas as cargas doméstico-familiares sexan obxecto de corresponsabilidade familiar e reciban a protección económica e social correspondente.

CAPÍTULO II

O principio de transversalidade

Artigo 6º.-Significado da transversalidade e criterios de actuación.

1. Coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.

2. Na aplicación dese principio de integración da dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións da súa competencia, ou principio de transversalidade, a Xunta de Galicia establece como criterios xerais da súa actuación:

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

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

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

c) A conciliación do emprego e da vida familiar das mulleres e dos homes e o fomento da individualización dos dereitos tendentes a esa conciliación.

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

e) A garantía da dignidade das mulleres e dos homes, con especial incidencia na adopción de accións tendentes á erradicación de todas as formas de violencia de xénero -violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual-.

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

Artigo 7º.-Informe sobre o impacto de xénero na elaboración das leis.

Os proxectos de lei presentados no Parlamento galego pola Xunta de Galicia irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller. Se non se acompañasen ou se se tratase dunha proposición de lei presentada no Parlamento galego, este requirirá, antes da discusión parlamentaria, a súa remisión á Xunta de Galicia, quen ditaminará no prazo dun mes; transcorrido este prazo a proposición seguirá o seu curso.

Artigo 8º.-Informe sobre o impacto de xénero na elaboración dos regulamentos.

1. Os regulamentos con repercusión en cuestións de xénero elaborados pola Xunta de Galicia tamén exixirán, antes da súa aprobación, a emisión dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller.

2. O dito informe non será vinculante.

TÍTULO I**A actuación administrativa da Xunta de Galicia****CAPÍTULO I****A educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes****Artigo 9º.-O currículo regulador do sistema educativo.**

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

a) A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

b) O enriquecemento do contido curricular coas contribucións ao coñecemento humano realizadas polas mulleres no pasado e no presente, e co axeitado reflexo do papel das mulleres na evolución histórica.

c) A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.

d) O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuízos.

e) A garantía da coeducación na Comunidade Autónoma de Galicia dentro das súas competencias propias.

2. A Xunta de Galicia incluírá nos programas de formación do profesorado, como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero.

Artigo 10º.-Erradicación de prexuízos nos centros docentes.

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

2. De forma directa, as docentes e os docentes non permitirán ningunha forma de machismo e de misoxinia que puidese existir no seo da comunidade escolar e, nomeadamente, entre nenos e nenas e adolescentes, aplicarán activamente principios pedagóxicos de respecto á identidade e á imaxe das mulleres.

Con tales efectos, nos regulamentos internos dos centros educativos, deberán explicítese as medidas de corrección ou sanción de comportamentos sexistas.

Artigo 11º.-As cuestións de xénero no eido da educación superior.

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

a) Promoverase a creación de cátedras sobre cuestións de xénero nas facultades, escolas técnicas superiores e escolas universitarias.

b) Potenciarase a realización de proxectos de estudo e investigación sobre cuestións de xénero e/ou de proxectos de estudo e investigación nos que se integre unha perspectiva de xénero.

Artigo 12º.-Formación en igualdade de oportunidades.

1. A Xunta de Galicia, no seu ámbito de competencias, incentivará a formación de axentes e promotores de igualdade de mulleres e homes.

Expedirá, polo menos no ámbito da educación non formal, acreditacións en materia de axentes e promotores de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

2. A Xunta de Galicia impartirá cursos continuos de formación sobre a igualdade de xénero, principalmente dirixidos aos colectivos de educación, servizos sociais, persoal sanitario, persoal da Administración de xustiza e dos diversos corpos policiais, nos que sempre estarán presentes contidos sobre a violencia contra as mulleres.

En todos os plans de formación, organizados pola Xunta de Galicia para o seu persoal, existirá un módulo sobre a igualdade entre homes e mulleres.

CAPÍTULO II**Igualdade de oportunidades e medios de comunicación****Artigo 13º.-Fomento da igualdade nos medios de comunicación.**

A Xunta de Galicia, a través dos medios de comunicación de titularidade autonómica e a través daqueles nos que participe ou aos que subvencione, garantirá, condicionando a efectividade desta subvención e sen vulnerar a liberdade de expresión e información, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade, e, para estes efectos, garantirase:

a) O aumento, cuantitativo e cualitativo, da visibilidade e da audibilidade das mulleres, visibilidade

e audibilidade que deben ser observadas, avaliadas e corrixidas, se é o caso, periodicamente.

b) A programación de campañas nos medios de comunicación, destinadas a toda a sociedade, sobre a importancia e a necesidade da participación social e política das mulleres.

c) A participación equilibrada entre mulleres e homes nos órganos de representación, de xestión e de consulta dos medios de información.

d) A adopción, mediante a autorregulación, de códigos de boas prácticas tendentes a transmitir o contido dos valores constitucionais sobre a igualdade entre homes e mulleres.

e) A utilización non sexista da linguaxe e/ou das imaxes, especialmente no ámbito da publicidade.

f) O establecemento e o mantemento de programas realizados por e para mulleres, onde se canalicen os seus intereses de xeito apropiado.

g) A institucionalización de contactos entre as asociacións e os grupos de mulleres e os medios de comunicación, coa finalidade de identificar os intereses reais das mulleres no ámbito da comunicación.

Artigo 14º.-Programas e campañas contra a violencia de xénero.

A Xunta de Galicia garantirá, a través dos medios de comunicación de titularidade autonómica, e promoverá, a través daqueles nos que participe ou aos que subvencione, condicionando a efectividade da subvención, a emisión de programas tendentes a erradicar todas as formas de violencia de xénero, e realizará, de xeito periódico, campañas institucionais de sensibilización contra a violencia de xénero.

Artigo 15º.-Fomento da igualdade nas novas tecnoloxías.

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

Artigo 16º.-Espazos electorais.

A Xunta de Galicia fomentará o debate electoral sobre as cuestións de xénero, a través do incremento nun dez por cento do tempo gratuío de propaganda electoral nos medios de comunicación da Compañía de RTVG concedido ás candidaturas ao Parlamento galego, se o destinan á explicación do seu programa sobre esas cuestións. O incremento do tempo gratuío de propaganda electoral distribuirase, en todo caso, de acordo cos criterios establecidos na Lei de eleccións ao Parlamento de Galicia.

CAPÍTULO III

A erradicación do uso sexista da linguaxe

Artigo 17º.-Definición do uso non sexista da linguaxe.

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

Artigo 18º.-Erradicación do sexismo na linguaxe institucional e social.

1. A Xunta de Galicia erradicará, en todas as formas de expresión oral ou escrita, o uso sexista da linguaxe no eido institucional, tanto fronte á cidadanía coma nas comunicacións internas. Para estes efectos, informarase e formarase o persoal ao servizo das administracións públicas galegas.

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

CAPÍTULO IV**A violencia contra as mulleres****Artigo 19º.-Medidas da erradicación da violencia contra as mulleres.**

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

a) Na área da prevención, promoverá a investigación das causas da violencia contra as mulleres; realizará campañas periódicas de sensibilización dirixidas á opinión pública xeral ou a determinados colectivos, en particular á mocidade; potenciará a formación dos profesionais implicados; deseñará protocolos de actuación dirixidos a estes profesionais coa súa intervención e ofrecerá gratuitamente programas de mediación familiar especializada para a resolución de conflitos ou desavinzas que puidesen xurdir en situacións de crise ou ruptura familiar.

b) Na área da intervención, atenderá as mulleres vítimas da violencia, incluíndo atención psicolóxica e asesoramento xurídico gratuíto; garantiralles asistencia letrada en xuízos penais, incluíndo os de faltas, e nos civís, en relación coas medidas cautelares en procesos de familia e provisionais en materia de procesos de nulidade, separación e divorcio, e facilitaralles protección policial específica e efectiva directamente a través da Unidade do Corpo Nacional de Policía adscrita á Comunidade Autónoma de Galicia ou en colaboración con outros corpos e forzas de seguridade.

c) Na área da integración, buscarase a integración social das vítimas e a reeducación dos agresores, e, para estes efectos, garantirase a través dos medios precisos o acceso ás vivendas de promoción pública das vítimas que, por razóns de seguridade, deberon abandonar o domicilio conxugal. As necesidades temporais de vivenda das vítimas satisfaranse cunha rede de casas de acollida, e garantindo a prestación dunha axuda económica, nos casos necesarios, que permita a ruptura da subordinación respecto do agresor.

2. A Xunta de Galicia promoverá fórmulas de colaboración coas demais administracións públicas nestas áreas de prevención, intervención e integración.

Artigo 20º.-Actuacións xudiciais en materia de violencia contra as mulleres.

A Xunta de Galicia poderá acordar a súa presenza nos xuízos penais por violencia contra as mulleres, en especial nos casos de morte ou lesións graves. En todo caso, farase, a través do Servizo Galego de Igualdade, o seguimento necesario das actuacións xudiciais penais sobre violencia contra as mulleres.

CAPÍTULO V

O Plan integral de apoio á familia

Artigo 21º.-Medidas básicas do Plan integral de apoio á familia.

1. Coa finalidade de mellorar o benestar das familias e de facilitar a incorporación e a permanencia das mulleres no mercado laboral, a Xunta de Galicia asume unha política de socialización das cargas parentais e familiares, instrumentada a través dun Plan integral de apoio á familia, o que incluírá, entre outras medidas:

a) A ampliación da rede pública de garderías, subvencionando o acceso dos fillos e das fillas de familias con escasos recursos económicos.

b) A atención nos colexios públicos a menores de doce anos en horarios máis extensos respecto dos lectivos, en colaboración coas asociacións de nais e pais do alumnado.

c) A implantación de servizos de comedor nas garderías e nos colexios públicos, en colaboración coas asociacións de nais e pais do alumnado, así como a dotación de servizo de acompañante no transporte escolar dos menores de seis anos.

d) A creación de garderías e de escolas infantís dentro ou preto de parques empresariais.

e) O fomento de medidas de apoio a familias con persoas dependentes, con especial atención á terceira idade, mediante centros axeitados á satisfacción das diferentes necesidades e/ou asistencia domiciliaria.

f) Medidas fiscais de apoio á familia, accesibles, mediante sistemas substitutivos, a favor de quen non teña a obriga de declarar.

2. O Plan integral de apoio á familia conterá medidas específicas de apoio ás familias monoparentais, entre outras, nas áreas da saúde, atención psicolóxica, formación profesional, educación dos fillos e das fillas e acceso á vivenda.

CAPÍTULO VI

A igualdade laboral entre mulleres e homes

Artigo 22º.-O Plan de emprego feminino.

1. Coa finalidade de fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais, a Xunta de Galicia elaborará un Plan de emprego feminino, comprensivo do emprego por conta propia e allea, no que se incluírá un programa de orientación e formación para o emprego das mulleres que desenvolverán os concellos, para o que se publicará a correspondente convocatoria de subvencións.

2. O Plan de emprego feminino atenderá os seguintes obxectivos prioritarios:

a) O establecemento de programas integrais de formación profesional para fomentar o emprego e a conciliación en sectores onde as mulleres estean subrepresentadas.

b) A formación e incorporación das mulleres ao traballo por conta propia ou allea, especialmente aquelas de maior idade, cando non traballasen antes fóra do fogar, ou cando deixasen de traballar fóra do fogar para atender cargas parenterais ou familiares.

c) A formación das mulleres en novas tecnoloxías.

d) A formación das mulleres ocupadas para a súa promoción profesional.

e) A inserción laboral de mulleres vítimas de malos tratos.

f) A inserción laboral de mulleres discapacitadas.

3. O Plan de emprego feminino desenvolverase a través de medidas de formación, orientación profesional, fomento do emprego e outras medidas de mellora da empregabilidade, en especial en empresas de economía social.

Artigo 23º.-O Programa de apoio ás empresas con plans de igualdade.

1. Coa finalidade de fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais, a Xunta de Galicia elaborará un Programa de apoio ás empresas que establezan plans de igualdade entre as mulleres e os homes, que incluírá, entre outras medidas, o outorgamento de subvencións directas para elaborar e implantar os plans de igualdade, e, unha vez elaborados e implantados, a concesión dun distintivo de excelencia en políticas de igualdade para o seu uso comercial. Os órganos de contratación da Xunta de Galicia sinalarán nos pregos de cláusulas administrativas particulares a preferencia na adjudicación dos contratos para as proposicións presentadas por aquelas empresas co dis-

tintivo de excelencia, sempre que as ditas proposicións igualem nos seus termos ás máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación.

2. Regulamentariamente, fixaranse as puntuacións necesarias para acadar cada unha das medidas públicas de apoio aos plans empresariais de igualdade e un baremo no que se valorará a implantación na empresa das seguintes medidas:

- a) As medidas de acción positiva no acceso ao emprego e na promoción interna.
- b) As medidas de inserción de mulleres en sectores onde estean infrarrepresentadas.c) As garantías da igualdade de retribución.
- d) As garantías e as melloras dos dereitos de conciliación dos traballadores e das traballadoras.
- e) As medidas de prevención e de sanción do acoso sexual.
- f) As medidas de erradicación do acoso moral por razón de xénero.

3. A Xunta de Galicia deixará de subvencionar, bonificar ou prestar todo tipo de axuda pública a aquelas empresas sancionadas ou condenadas por resolución administrativa firme ou sentenza xudicial firme por discriminación salarial, acoso moral ou calquera tipo de trato desigual, por razón de sexo, dentro das relacións laborais. Mentres a resolución administrativa ou a resolución xudicial non sexan firmes, acordarase a suspensión cautelar da axuda, agás se se garante de xeito suficiente a devolución.

Artigo 24º.-Actuacións de sensibilización.

A Xunta de Galicia realizará actuacións de sensibilización dirixidas aos traballadores e ás traballadoras, aos sindicatos e aos empresarios e ás empresarias, nas que se difunda o dereito de todos os traballadores e traballadoras a ser tratados con dignidade e a que non se tolere o acoso sexual nin moral, definidos nos artigos 47 e 53 desta lei, e fomentará unha actitude solidaria e de axuda de cara ás vítimas e de rexeitamento de cara aos acosadores.

Artigo 25º.-Control de legalidade dos convenios colectivos.

1. Se a autoridade laboral impugnase xudicialmente, de conformidade co disposto no apartado 5 do artigo 90 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores, un convenio colectivo por vulneración do principio de igualdade entre mulleres e homes, comunicarlle esa actuación xudicial, e os seus resultados, ao Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller.

2. Calquera actuación de oficio sobre impugnación dun convenio colectivo por vulneración do principio de igualdade, e os resultados da actuación, serán comunicados ao Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller.

Artigo 26º.-Elaboración de ditames por requirimento xudicial.

De conformidade co disposto no apartado 3 do artigo 95 do Real decreto lexislativo 2/1995, do 7 de abril, polo que se aproba o texto refundido da Lei de procedemento laboral, a Xunta de Galicia, a través do organismo competente para este efecto, cumprirá, en relación cos procesos xudiciais nos que se suscitase unha cuestión de discriminación por razón de sexo, co ditame requirido polo xuíz ou xuíza ou polo tribunal ao que estea atribuído o seu coñecemento.

Artigo 27º.-Atribucións sobre infraccións e sancións da orde social.

A Administración pública galega, no exercicio das atribucións reguladas na Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, buscará, no eido das relacións laborais, a mellora no cumprimento efectivo da normativa sobre tutela antidiscriminatoria, e, en especial, atenderá esa finalidade mediante a súa participación e a súa colaboración, establecidas nos artigos 16 e 17 desa lei, na Conferencia sectorial de asuntos laborais e na Comisión Territorial de Galicia, e mediante o exercicio da dependencia funcional, establecida no apartado 2 do artigo 18 e no apartado 2 do artigo 19 desa lei, sobre as inspeccións de traballo e seguridade social de Galicia.

CAPÍTULO VII

A inserción social das mulleres en situación de exclusión social

Artigo 28º.-Mulleres en situación de risco de exclusión social.

A Xunta de Galicia adoptará dentro das súas competencias as medidas conducentes a favorecer, en condicións de igualdade entre mulleres e homes, a inserción social das mulleres en situación de exclusión social, especialmente cando estean a cargo de familias monoparentais.

Artigo 29º.-Mulleres prostituídas.

1. A Xunta de Galicia fará periodicamente campañas de información e sensibilización sobre a situación de explotación que están a sufrir as mulleres prostituídas.

2. A Xunta de Galicia reforzará os servizos sociais de atención primaria de cara a que sexan máis áxiles e efectivos na axuda ás mulleres prostituídas.

3. A Xunta de Galicia loitará contra o tráfico de mulleres, de nenas e de nenos que ten como finalidade fundamental a súa explotación sexual no territorio da nosa comunidade autónoma. Esa loita deberá realizarse a través dunha intervención integral que permita a prevención, detección, atención e, se é o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual.

CAPÍTULO VIII

A participación das mulleres no desenvolvemento rural

Artigo 30º.-Os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural.

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

2. Para asegurar a participación das mulleres nos beneficios dun desenvolvemento rural sustentable, garántenselles os seguintes dereitos:

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

b) A información de calquera das medidas públicas adoptadas de desenvolvemento rural con incidencia nos dereitos e deberes das mulleres.

c) A educación e a formación profesional, coa finalidade de aumentar as súas capacidades técnicas no exercicio das súas actividades.

d) O fomento público do cooperativismo e doutros sistemas de autoaxuda agraria coa finalidade de promover a igualdade de acceso das mulleres aos beneficios do desenvolvemento rural.

Artigo 31º.-Titularidade e cotitularidade das explotacións agrarias.

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

CAPÍTULO IX**A colaboración autonómica coas corporacións locais****Artigo 32º.-Colaboración municipal nos plans e programas autonómicos.**

1. Todos os plans e programas autonómicos sobre igualdade dos xéneros se executarán buscando a colaboración nos termos convenientes con cada concello, habilitando para estes efectos as subvencións e transferencias necesarias.

2. En especial, a través do Plan integral de apoio á familia fomentarse a adopción, por parte dos concellos, de plans de programación do tempo das cidades coa intervención de todos os suxeitos interesados, públicos e privados.

Artigo 33º.-Promoción autonómica de plans municipais de igualdade.

A Xunta de Galicia promocionará, a través dunha convocatoria anual de axudas adoptadas logo de oír a Federación Galega de Municipios e Provincias, a creación e o mantemento de plans municipais de igualdade e promoverá a creación de concellarías da muller.

TÍTULO II**As condicións de emprego na Administración pública galega****CAPÍTULO I****O acceso ao emprego público galego****Artigo 34º.-Fomento da composición equilibrada do persoal.**

1. A Administración pública galega fomentará, a través das medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo, a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global coma a nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría.

2. A Xunta de Galicia fomentará, en especial, o acceso das mulleres aos postos de grao superior, e, para estes efectos, as medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo aplicaranse tamén nas probas de promoción interna.

Artigo 35º.-O control das ofertas de emprego público.

Con anterioridade a calquera oferta de emprego público analizarase se os requisitos esixidos aos aspirantes determinan -todos ou algún- un prexuízo para as mulleres ou para un colectivo predominantemente feminino, e, de ser así, realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de

traballadores e traballadoras coa finalidade de comprobar se eses requisitos son absolutamente necesarios para o desenvolvemento das funcións. Se non o fosen, serán eliminados na oferta pública de emprego.

Artigo 36º.-Composición paritaria de tribunais examinadores.

Na designación atribuída á Administración pública galega de membros de tribunais de probas selectivas de acceso ao emprego público procurárase a paridade entre mulleres e homes.

Artigo 37º.-Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación.

1. Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificase a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos iguais entre dous ou máis candidatos, serán admitidas as mulleres, salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nos candidatos de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir o home.

2. Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

Artigo 38º.-Promoción do exercicio de dereitos de conciliación.

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

CAPÍTULO II

A igualdade retributiva no emprego público

Artigo 39º.-Garantías de efectividade da igualdade retributiva.

1. A Administración pública galega garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais entre mulleres e homes no ámbito do emprego público para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor.

2. Para acadar unha plena eficacia do principio de igual retribución por traballo de igual valor realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos,

escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación se observe nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes.

3. Enténdese a existencia de predominancia, para os efectos do anterior apartado, cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

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

Artigo 40º.-A valoración excepcional do esforzo físico.

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

CAPÍTULO III

Os dereitos de conciliación do emprego e da vida familiar

Artigo 41º.-Garantías do exercicio dos dereitos de conciliación.

A Administración pública galega garantirá o exercicio polo persoal ao seu servizo dos dereitos de conciliación recoñecidos na normativa aplicable, incluídas as melloras recoñecidas nos seguintes artigos deste capítulo, e, para estes efectos, realizaranse campañas de concienciación tendentes á valoración positiva do persoal ao seu servizo que exercite eses dereitos de conciliación.

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

A Administración pública galega recoñécelle ao persoal ao seu servizo o complemento ata o cen por cen da base reguladora do subsidio económico por risco durante o embarazo.

Artigo 43º.-Dereito das mulleres xestantes a elixir o período de vacacións.

A Administración pública galega recoñece o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes ao seu servizo, e a preferencia de elección a mulleres e homes con fillas ou fillos menores de seis anos ou maiores dependentes ao seu coidado.

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

A Administración pública galega recoñece o dereito do persoal ao seu servizo con fillos

e fillas menores de seis anos ou con familiares dependentes, que necesiten a asistencia doutras persoas, á flexibilización da súa xornada de traballo dentro dun horario de referencia, determinado, por petición da persoa interesada, polo director ou directora de persoal da unidade administrativa ou do centro de traballo, axustándose sempre ás necesidades do servizo, e, se as necesidades do servizo o admitisen, recoñeceráselle o máis amplo horario de referencia posible.

Artigo 45°.-Preferencia en cursos formativos autonómicos.

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

Artigo 46°.-O permiso de paternidade.

1. A Administración pública galega recoñece un permiso retribuído a favor dos proxenitores varóns empregados ao seu servizo, sexa cal sexa a situación laboral da nai, coa duración de oito días naturais, ou dez se o parto é múltiple, que se computarán desde o nacemento do fillo ou da filla, a adopción ou o acollemento preadoptivo ou permanente. O dito permiso será acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive o permiso de nacemento de fillo ou filla, e, se ambos se acumulasen, o de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento do fillo ou da filla.

2. O pai non terá dereito ao permiso se os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade, ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes da utilización do permiso, a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer. En todos eses casos, a nai, se fose persoal ao servizo de Administración pública galega, poderá utilizar, sexa cal sexa a situación laboral do pai, este permiso, con carácter ininterrompido desde a finalización da licenza de maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos, se o pai falecese antes da utilización íntegra do dito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

CAPÍTULO IV

As medidas de prevención e de sanción do acoso sexual

Artigo 47°.-Definición de acoso sexual e o seu carácter discriminatorio.

A Administración pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso sexual, e, para os efectos desta lei, este defínese como calquera comportamento de contido sexual do que o autor ou autora sabe ou debe saber que é ofensivo

para a vítima. O acoso sexual considérase, en todo caso, como unha discriminación por razón de sexo ou xénero.

Artigo 48º.-Medidas de prevención do acoso sexual.

Para previr o acoso sexual adoptaranse as seguintes medidas:

- a) A elaboración dunha declaración de principios.
- b) O establecemento dun procedemento informal de solución.

Artigo 49º.-A declaración de principios.

Na declaración de principios constarán os seguintes extremos:

- a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual.
- b) A definición do acoso sexual a través de exemplos de doada comprensión.
- c) A lembranza a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa.
- d) A explicación do procedemento informal de solución.
- e) A identificación, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial.
- f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais.
- g) A información da garantía de debida protección de quen denuncie e de quen teste-muñe, salvo se se evidenciase a súa mala fe.
- h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

Artigo 50º.-O procedemento informal de solución.

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

2. Recibirá o asesor ou asesora confidencial, en todo caso, unha axeitada formación continua, e o tempo de formación deberá asimilarse a tempo de traballo.

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

4. Se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, poñerá a queixa en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario administrativo.

5. Ademais das funcións de tramitación dos procedementos informais de solución, o asesor ou asesora confidencial poderá propoñerlle á dirección do centro as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso sexual, e a dirección debe asumir as propostas axeitadas ao marco normativo vixente.

6. Garantirase, en todo caso, a debida protección do asesor ou asesora confidencial fronte ás represalias derivadas do exercicio de calquera das súas funcións.

Artigo 51º.-O procedemento disciplinario.

1. Se a persoa denunciante non se considera satisfeita na solución acadada no procedemento informal, ben por entender insuficientes as explicacións ofrecidas ou ben por producirse reiteración nas condutas denunciadas, se non considerou aconsellable acudir ao procedemento informal de solución ou, en todo caso, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, incoarase un procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, que se tramitará segundo as normas aplicables para a imposición de sancións moi graves ao persoal funcionario ou ao persoal laboral, sen prexuízo, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, de lle comunicar os feitos ao xulgado de instrución ou ao ministerio fiscal.

2. No caso de comunicación dos feitos ao xulgado de instrución ou ao ministerio fiscal, e no caso de se seguiren actuacións penais por instancia da persoa denunciante, paralizarase o procedemento disciplinario contra a persoa denunciada en tanto non recaia sentenza xudicial ou auto xudicial de sobresemento firme ou, se non hai actuación xudicial, en tanto non decrete o arquivo o ministerio fiscal.

3. A denuncia poderase formalizar ante o asesor ou asesora confidencial, quen a poñerá en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario.

4. En todo caso, garantírase a confidencialidade das partes implicadas durante a tramitación do procedemento disciplinario e a debida protección dos que denunciaren ou testemuñen, salvo se se evidenciase a súa mala fe.

Artigo 52º.-Infraccións disciplinarias.

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

2. Consideraranse, en todo caso, como incumprimentos moi graves do persoal funcionario, estatutario ou laboral ao servizo da Xunta de Galicia:

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

b) O acoso ambiental, isto é, a creación dun contorno laboral intimidatorio, hostil ou humillante de contido sexual, cando, pola gravidade do feito e das demais circunstancias concurrentes, mereza, en atención ao principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave.

c) A reiteración das condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase o procedemento informal de solución establecido no artigo 50 desta lei.

d) Os feitos constitutivos de delito despois de se ditar sentenza xudicial condenatoria do denunciado, sen que se poida vulnerar o principio de non bis in idem.

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

CAPÍTULO V

A erradicación do acoso moral por razón de xénero

Artigo 53º.-Definición de acoso moral por razón de xénero.

A Administración pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso moral por razón de xénero, e, para os efectos desta lei, este defínese como calquera acción ou omisión relacionada co xénero e, en especial, coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares que teñan como finalidade ou como

consecuencia atentar contra a dignidade da persoa, sexa muller ou home, a través da creación dun contorno intimidatorio, hostil, humillante ou ofensivo.

Artigo 54º.-Garantías da erradicación do acoso moral.

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

2. Poderá voluntariamente acudir a persoa denunciante ao procedemento informal establecido, para a prevención do acoso sexual, no artigo 50 desta lei.

3. As denuncias non lle supoñerán, nin a quen denuncie nin a quen testemuñe, efectos prexudiciais, salvo se se evidenciase unha mala fe na denuncia ou no testemuño.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira.-Coa finalidade de facilitar a aplicación do principio de transversalidade establecido nos artigos 6 a 8 desta lei, a totalidade das estatísticas e investigacións con eventual repercusión en cuestións de xénero realizadas pola Comunidade Autónoma de Galicia desagregará os datos en atención ao sexo e en atención ás circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de cargas parentais e familiares. Da totalidade destas estatísticas e investigacións enviaráselle copia ao Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller.

Segunda.-No plan, nas medidas e no programa establecidos nos artigos 21, 22 e 23 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.

Terceira.-As valoracións técnicas de prazas de funcionarios e funcionarias e/ou de postos de traballadores e traballadoras, para os efectos establecidos nos artigos 35 e 39 desta lei, poderán encargárselles aos órganos competentes de xestión de recursos humanos da Administración pública galega. Tamén poderá solicitarse a colaboración, dentro das súas competencias, da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Só excepcionalmente, se as especiais circunstancias do caso o aconsellasen, se acudirá a persoal especializado alleo á Administración pública galega ou á Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Cuarta.

1. A través da negociación colectiva coa representación do persoal funcionario e laboral poderanse mellorar as condicións de prevención e de sanción do acoso sexual establecidas nos artigos 47 a 52 desta lei, e, en especial, poderanse ampliar as prerrogativas e as funcións dos asesores ou asesoras confidenciais.

2. O Servizo Galego de Saúde elaborará, no prazo de dous meses desde a entrada en vigor desta lei, un modelo da declaración de principios establecida no artigo 49, o cal, como contido mínimo, asumirá a dirección de persoal de cada unidade administrativa ou de cada centro de traballo, sen prexuízo da súa facultade de designación do asesor ou asesora confidencial establecida no artigo 50.

Quinta.-A Xunta de Galicia no seu ámbito de competencias promoverá e levará a cabo accións dirixidas a conseguir os seguintes obxectivos, en relación coa información, co asesoramento e coa orientación para as mulleres:

1. Garantir o funcionamento e, se é o caso, crear, no prazo máximo de dous anos, centros e servizos de información e asesoramento ás mulleres en número e dotacións suficientes.

2. Apoiar as entidades que presten servizos de información e asesoramento ás mulleres.

Sexta.-A Xunta de Galicia dotará anualmente os orzamentos necesarios para poñer en práctica as medidas que se desenvolvan en cumprimento desta lei.

Sétima.-A consellería competente en materia de igualdade de mulleres e homes dispoñerá dun sistema de avaliación da eficacia e eficiencia dos recursos, servizos e procedementos específicos para o desenvolvemento das actuacións previstas nesta lei.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

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

DISPOSICIÓN DERRADEIRAS

Primeira.-Facúltase a Xunta de Galicia para ditar cantas disposicións regulamentarias sexan necesarias para o axeitado desenvolvemento desta lei.

Segunda.-Esta lei entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, agás o capítulo terceiro do título segundo, o cal entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, dezaseis de xullo de dous mil catro.

Manuel Fraga Iribarne
Presidente