



Violencia de Género. Normativa igualdad.

Aula 9 Oposiciones



Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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



Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

1. Título Preliminar

a) Artículo 1. Objeto de la Ley

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.
3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

2. Título 1. Medidas de sensibilización, prevención y detección

2.1. Capítulo III. En el ámbito sanitario

a) Artículo 15. Sensibilización y formación

1. Las Administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia.
2. En particular, se desarrollarán programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en las situaciones de violencia de género a que se refiere esta Ley.
3. Las Administraciones educativas competentes asegurarán que en los ámbitos curriculares de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las profesiones sociosanitarias, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia.
4. En los Planes Nacionales de Salud que procedan se contemplará un apartado de prevención e intervención integral en violencia de género.

b) Artículo 16. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud

En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se constituirá, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, una Comisión contra la Violencia de Género que apoye técnicamente y oriente la planificación de las medidas sanitarias contempladas en este capítulo, evalúe y proponga las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera



CELADORES SERVICIOS DE SALUD

otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estará compuesta por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencia en la materia.

La Comisión emitirá un informe anual que será remitido al Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

1. Título II. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

1.1. Capítulo III. Derechos de las funcionarias públicas

a) Artículo 24. Ámbito de los derechos

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

b) Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

c) Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

d) Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.



El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

Artículo 1. Objeto

1. Constituye el objeto de la presente ley la adopción en Galicia de medidas integrales para la sensibilización, prevención y tratamiento de la violencia de género, así como la protección y apoyo a las mujeres que la sufren.
2. A los efectos de la presente ley, se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación **de los hombres sobre las mujeres** que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las medidas contempladas en la presente ley serán de aplicación a todas las **mujeres que vivan, residan o trabajen en Galicia** y que se encuentren en una situación de violencia de género, así como a sus **hijas e hijos y a otras personas dependientes de ellas**, víctimas directas e indirectas.

Artículo 3. Formas de violencia de género.

A los efectos de la presente ley, se consideran formas de violencia de género, fundamentalmente, las siguientes:

- a) **Violencia física**, que incluye cualquier **acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer**, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Igualmente, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres de su entorno familiar o de su entorno social y/o laboral.
- b) **Violencia psicológica**, que incluye toda **conducta, verbal o no verbal**, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Igualmente, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres de su entorno familiar o de su entorno social y/o laboral.
- c) **Violencia económica**, que incluye la **privación intencionada**, y no justificada legalmente, **de recursos para el bienestar** físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.
- d) **Violencia sexual y abusos sexuales**, que incluyen **cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer**, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.



e) **Acoso sexual**, que incluye aquellas conductas consistentes en la **solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona**, prevaleciendo el sujeto activo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la mujer de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de la misma.

f) **La trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual**.

g) **Cualquier otra forma de violencia recogida en los tratados internacionales** que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres.

Artículo 4. Principios generales.

Los principios generales que orientan el contenido de la presente ley son:

1. **Consideración de la violencia de género como una forma extrema de desigualdad**, incidiendo una parte importante de la ley en la prevención de la violencia a través de la sensibilización, la investigación y la formación en materia de igualdad.

2. **Carácter integral**. La presente ley tiene un carácter integral, implicando de forma coordinada a las diferentes instancias y administraciones que tienen un papel destacado en la prevención y tratamiento de la violencia de género. Las medidas previstas tienen en cuenta la totalidad de daños que las mujeres sufren como consecuencia de la violencia de género, asegurando un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios y recursos.

3. **Perspectiva de género**. En la totalidad de las actuaciones previstas en la presente ley se implementará la perspectiva de género, basada en el análisis de los roles de género tradicionalmente impuestos, que sitúan a la violencia como un mecanismo de control hacia la mujer.

4. **Victimización secundaria**. Todas las acciones que las administraciones públicas realicen contra la violencia de género evitarán la victimización secundaria de las mujeres y no reproducirán o perpetuarán los estereotipos sobre las mujeres y la violencia de género, debiendo garantizar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso. Las administraciones públicas procurarán en todo momento que las mujeres tengan garantizada su integridad psicológica y su autonomía social y económica a través de los recursos adecuados.

5. **Cooperación y coordinación**. Los poderes públicos gallegos intensificarán las acciones para la cooperación y coordinación interinstitucional de los recursos e instrumentos contra la violencia de género, promoviendo la colaboración y la participación de las asociaciones de mujeres, así como de las entidades y organizaciones de la sociedad civil. Los ayuntamientos como administración más próxima a la ciudadanía participarán en el desarrollo de la presente ley, habilitándose por parte de la administración gallega los recursos necesarios a tal fin.

6. **Equidad territorial**. En el desarrollo de la red de recursos y servicios de prevención, atención, apoyo, tratamiento y protección de la violencia de género se tendrá en cuenta la necesidad de compensar los desequilibrios territoriales, garantizando su acceso a la totalidad de las mujeres, especialmente a las que viven en el ámbito rural.

Artículo 5. Acreditación de la situación de violencia de género.

A los efectos de la presente ley, la situación de violencia se acreditará por cualquiera de las siguientes formas:

a) **Certificación de la orden de protección** o de la medida cautelar, o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden de protección o de la medida cautelar.

b) **Sentencia de cualquier orden jurisdiccional** que declare que la mujer sufrió violencia en cualquiera de las modalidades definidas en la presente ley.



CELADORES SERVICIOS DE SALUD

- c) Certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios de la Administración pública autonómica o local.
- d) Certificación de los servicios de acogida de la Administración pública autonómica o local.
- e) Informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia.
- f) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- g) Cualesquiera otras que se establezcan reglamentariamente.

TÍTULO II.-Protección y asistencia frente a la violencia de género

CAPÍTULO I.- Medidas en el ámbito sanitario y psicológico

Artículo 24. Derecho a la atención sanitaria.

1. Los servicios públicos de salud garantizarán a las mujeres que sufren o hayan sufrido cualquier tipo de violencia de género que recoge la presente ley **el derecho a la atención sanitaria y al seguimiento de la evolución de su estado de salud**, hasta su total restablecimiento, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas derivadas de la situación de violencia sufrida.
2. En estos supuestos, **los servicios serán gratuitos y accesibles con carácter preferente**, en su caso, para todas las mujeres que sufran o hayan sufrido violencia de género, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y respetando las decisiones que ellas tomen.
3. **Los planes de salud** de la Xunta de Galicia, y en especial el Plan de atención integral a la salud de las mujeres, preverán en su redacción inicial o en sus revisiones periódicas **medidas específicas para la prevención, detección, atención e intervención en los casos de violencia de género**. Asimismo, en dichos planes se implementarán disposiciones específicas que contribuyan a evaluar el impacto y los efectos de la violencia de género sobre la salud de las mujeres.
4. Asimismo, se establecerán en todas las medidas anteriores actuaciones y protocolos sanitarios específicos para la detección, intervención y apoyo de situaciones de violencia contra las mujeres con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

Artículo 25. Atención psicológica.

1. **La asistencia psicológica inmediata será considerada como un servicio de atención primaria**, en coordinación con la atención especializada en las áreas sanitarias, y deberá procurar la desaparición de la sintomatología presentada y la total rehabilitación psicológica para conseguir una recuperación integral de las mujeres, aportándoles mecanismos que promuevan su autonomía y les impidan verse de nuevo envueltas en relaciones de maltrato.
2. **Se reconoce el derecho a la asistencia psicológica gratuita para las mujeres que sufran violencia de género**, que comprenderá la atención inicial y el seguimiento durante todo el proceso terapéutico. Se considerarán prioritarias las intervenciones con mujeres que se encuentren en una situación de violencia y presenten problemas de salud mental, dependencia de sustancias adictivas y/u otras patologías que requieran un tratamiento psicológico específico.
3. Se reconoce el derecho a la asistencia psicológica gratuita para las y los menores y para otras personas dependientes que vivan o padezcan situaciones de violencia de género, que comprenderá medidas de apoyo psicosocial específicas y adaptadas a sus características y necesidades.
4. La Xunta de Galicia desarrollará programas de atención psicológica gratuita destinados a hombres con problemas de violencia machista.



CELADORES SERVICIOS DE SALUD

Artículo 26. Protocolo de actuación.

1. El departamento de la Xunta de Galicia competente en el ámbito sanitario elaborará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, un protocolo que contemple pautas uniformes de actuación sanitaria. Asimismo, elaborará los procedimientos de coordinación de las distintas instancias que intervienen de forma específica en la atención sanitaria de las mujeres que sufren violencia de género, en colaboración con el departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad.
2. Se diseñarán medidas para la detección precoz de la violencia de género entre las mujeres y sus hijas e hijos menores de edad y se establecerá un cuestionario para la detección precoz de la violencia de género en la atención primaria y un parte de lesiones único y universal para todos los centros sanitarios de Galicia, que será de obligado cumplimiento para todas y todos los profesionales.

Artículo 27. Registro de casos.

1. El departamento de la Xunta de Galicia competente en el ámbito sanitario implantará un sistema de registro de casos de violencia de género en los servicios sanitarios, que permita dimensionar el problema, y del que facilitará información periódica al departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad, según lo establecido en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
2. En las encuestas de salud se incluirán indicadores sobre la violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, **en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.**



CELADORES SERVICIOS DE SALUD

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.



CELADORES SERVICIOS DE SALUD

- c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
- e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

TÍTULO V.-El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I.- Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



CAPÍTULO III.- Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un **informe de impacto de género**, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

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

2. En consecuencia, se entenderá por **discriminación directa** la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable; y se entenderá por **discriminación indirecta** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

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

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

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

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

Artículo 3. La excepción de buena fe ocupacional.

Por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

**Artículo 4. Acciones positivas.**

Al efecto de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres, no se considerarán discriminatorias las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que, en ningún caso, estas medidas puedan suponer, como consecuencia práctica, el mantenimiento de regulaciones separadas.

Artículo 5. Significado de la transversalidad y criterios de actuación.

1. Con la doble finalidad de promover la igualdad y eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres, la Xunta de Galicia integrará la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones desarrolladas en el ejercicio de las competencias asumidas

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

TÍTULO II.- Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega**CAPÍTULO I.- El acceso al empleo público gallego****Artículo 46. Fomento de la composición equilibrada del personal.**

1. La Administración pública gallega fomentará, a través de las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto a nivel global como a nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría.

2. La Xunta de Galicia fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, a estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna.

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

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

Artículo 48. Composición paritaria de tribunales examinadores.

1. En el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso a empleo como si se trata de promoción interna, la composición de los tribunales de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria. Para ello, la designación atribuida a la Administración pública gallega, se garantizará la paridad entre mujeres y hombres, o, si fuera impar el número a



designar, con diferencia de uno entre ambos sexos. Idénticas exigencias se aplicarán en la designación atribuida a cada instancia diferente de la Administración pública gallega.

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

Artículo 49. Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación.

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

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

Artículo 50. Acciones positivas en las actividades formativas.

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

Artículo 51. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación.

Cuando las pruebas de promoción interna comprendan la valoración de méritos de los candidatos y candidatas se establecerá a favor de los mismos que, sean mujeres o sean hombres, estén utilizando o hubieran utilizado, en los últimos cinco años, una licencia de maternidad, un permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares, una puntuación específica que se graduará en función del tiempo utilizado en el ejercicio de esos derechos.

CAPÍTULO II.- La igualdad retributiva en el empleo público

Artículo 52. Garantías de efectividad de la igualdad retributiva.

1. La Administración pública gallega garantizará la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público para satisfacer el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

2. Para alcanzar una plena eficacia del principio de igual retribución por trabajo de igual valor se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas de funcionarios y

**CELADORES SERVICIOS DE SALUD**

funcionarias y/o de los puestos de trabajadores y trabajadoras cuando en los cuerpos, escalas, grupos o categorías objeto de comparación se observe en uno la predominancia de mujeres y en otro la predominancia de hombres.

3. Se entiende la existencia de predominancia, a los efectos del anterior apartado, cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres.

4. También se realizarán dichas valoraciones técnicas cuando, por las circunstancias concurrentes, se aprecie una apariencia de discriminación por razón de sexo.

Artículo 53. La valoración excepcional del esfuerzo físico.

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

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

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

Artículo 88. Permiso retribuido para asistir y para acompañar a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto.

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

Artículo 89. Permiso de lactancia.

1. La Administración pública gallega le reconoce al personal a su servicio, por lactancia del hijo **menor de doce meses**, el derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante **una hora diaria**, la cual se puede dividir en **dos fracciones de media hora**, o bien a una reducción de la jornada de trabajo diaria en una hora, que, por elección de la persona titular del derecho, puede aplicarse al inicio o al final de la jornada de trabajo o dividirse en dos fracciones de media hora y aplicarse al inicio y al final de la jornada.

El tiempo correspondiente a este permiso puede **acumularse total o parcialmente en jornadas completas** y puede hacerse uso de él en cualquier momento después de la finalización del período de duración del permiso por parto, adopción o acogimiento.



CELADORES SERVICIOS DE SALUD

2. Cuando los dos progenitores trabajen, el derecho al permiso de lactancia puede ser ejercido indistintamente por cualquiera de ellos o prorratearse su duración.
3. En los supuestos de adopción o acogimiento, el derecho al permiso de lactancia puede ejercerse **durante el año siguiente a la efectividad de la resolución** judicial o administrativa de adopción o acogimiento, siempre que no momento de esa efectividad el menor no tenga cumplidos los 12 meses.
4. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso de lactancia se incrementará en proporción al número de hijos.

Artículo 90. Salas de reposo y salas de lactancia.

1. La Administración pública gallega facilitará que las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes tengan la posibilidad de descansar tumbadas en lugar apropiado, así como de lactar a su hijo o hija con tranquilidad.
2. Las mismas condiciones habrán de darse en caso de lactancia artificial por parte de padres o madres.

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

1. La Administración pública gallega reconoce el derecho a la elección del período de vacaciones de las mujeres gestantes a su servicio y a la preferencia de elección de las personas **con hijos menores de 12 años o mayores dependientes a su cuidado**. Tendrá prioridad quien reúna la condición de progenitor de familia numerosa.
2. Asimismo, se reconoce el derecho a la fijación de un período alternativo de vacaciones en los casos de coincidencia del período ordinario de vacaciones con los permisos de lactancia, parto, adopción o acogimiento o del otro progenitor por parto, adopción o acogimiento de un hijo.
3. Los permisos mencionados en el apartado anterior, así como los períodos de incapacidad temporal, pueden acumularse a las vacaciones. **En estos casos, el derecho a las vacaciones podrá ejercerse incluso después de finalizado el año natural al que correspondan.**

Artículo 92. Flexibilización de jornada por motivos familiares.

1. El personal al servicio de la Administración pública gallega con hijos o personas acogidas menores de 12 años a su cargo o con familiares convivientes que, por enfermedad o avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas tiene derecho a la flexibilización de la jornada de trabajo dentro de un horario diario de referencia en los términos que reglamentariamente se determinen.
2. Idéntico derecho tendrá el personal al servicio de la Administración pública gallega que se encuentre en proceso de nulidad, separación o divorcio, desde la interposición de la demanda judicial o desde la solicitud de medidas provisionales previas hasta transcurridos tres meses desde la citada demanda o solicitud.

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

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

Artículo 94. Permiso del otro progenitor por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

1. En los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el personal al servicio de la Administración pública gallega que no esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento previsto en la normativa aplicable tiene derecho a un permiso retribuido de veintinueve días naturales de duración, del que se hará uso a partir de la fecha del nacimiento, de la efectividad de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la efectividad de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración de este permiso se incrementará en una semana más.

2. El permiso previsto en este artículo es independiente del uso compartido del permiso por parto o por adopción o acogimiento.

3. El personal al servicio de la Administración pública gallega que esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento puede hacer uso del permiso previsto en este artículo inmediatamente después de finalizar el período de duración de aquel en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la persona titular del derecho fallezca antes de la utilización íntegra del permiso.
- b) Si la filiación del otro progenitor no está determinada.
- c) Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso, se le reconozca a la persona que esté disfrutando del el cuidado del hijo o hija.

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

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

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