

TEMA 3. LEY ORGÁNICA 15/1999, DE 13 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN. DECRETO 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. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS ACTUACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y DEL SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO DE GALICIA.

1. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

1.1. Ámbito de aplicación

De acuerdo con el art. 2, la LOPD será de aplicación a los datos de carácter personal registrados en soporte físico, que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por los sectores público y privado.

Se regirá por la presente Ley Orgánica todo tratamiento de datos de carácter personal:

- a) Cuando el tratamiento sea efectuado en territorio español en el marco de las actividades de un establecimiento del responsable del tratamiento.
- b) Cuando al responsable del tratamiento no establecido en territorio español, le sea de aplicación la legislación española en aplicación de normas de Derecho Internacional público.
- c) Cuando el responsable del tratamiento no este establecido en territorio de la Unión Europea y utilice en el tratamiento de datos, medios situados en territorio español, salvo que tales medios se utilicen únicamente con fines de tránsito.

El régimen de protección de los datos de carácter personal que se establece en la presente Ley Orgánica no será de aplicación:

- a) A los ficheros mantenidos por personas físicas en el ejercicio de actividades exclusivamente personales o domésticas.
- b) A los ficheros sometidos a la normativa sobre protección de materias clasificadas.
- c) A los ficheros establecidos para la investigación del terrorismo y de formas graves de delincuencia organizada. No obstante, en estos supuestos el responsable del fichero comunicará previamente la existencia del mismo, sus características generales y su finalidad a la Agencia Española de Protección de Datos.

Se regirán por sus disposiciones específicas, y por lo especialmente previsto, en su caso, por esta Ley Orgánica los siguientes tratamientos de datos personales:

- a) Los ficheros regulados por la legislación de régimen electoral.
- b) Los que sirvan a fines exclusivamente estadísticos, y estén amparados por la legislación estatal o autonómica sobre la función estadística pública.
- c) Los que tengan por objeto el almacenamiento de los datos contenidos en los informes personales de calificación a que se refiere la legislación del régimen del personal de las Fuerzas Armadas.
- d) Los derivados del Registro Civil y del Registro Central de penados y rebeldes.
- e) Los procedentes de imágenes y sonidos obtenidos mediante la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de conformidad con la legislación sobre la materia.

1.2. Ficheros o tratamientos excluidos

El régimen de protección de los datos de carácter personal que se establece en el presente reglamento no será de aplicación a los siguientes ficheros y tratamientos:

- a) A los realizados o mantenidos por personas físicas en el ejercicio de actividades exclusivamente personales o domésticas.
- b) Sólo se considerarán relacionados con actividades personales o domésticas los tratamientos relativos a las actividades que se inscriben en el marco de la vida privada o familiar de los particulares.
- c) A los sometidos a la normativa sobre protección de materias clasificadas.
- d) A los establecidos para la investigación del terrorismo y de formas graves de delincuencia organizada. No obstante el responsable del fichero comunicará previamente la existencia del mismo, sus características generales y su finalidad a la Agencia Española de Protección de Datos.

1.3. Principios informadores y derechos de las personas en materia de protección de datos.

1.3.1. Principios informadores

Los **principios** de la LOPD son los siguientes: **calidad de datos; derecho a la información en la recogida de datos; consentimiento del afectado; datos especialmente protegidos y de la salud; seguridad de datos; el deber de secreto; comunicación de datos y acceso a datos por cuenta de terceros.**

Sobre cada uno de ellos la normativa establece lo siguiente:

A) Calidad de los datos

- Los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido.
- Los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos. No se considerará incompatible el tratamiento posterior de éstos con fines históricos, estadísticos o científicos.
- Los datos de carácter personal serán exactos y puestos al día de forma que respondan con veracidad a la situación actual del afectado.
- Si los datos de carácter personal registrados resultaran ser inexactos, en todo o en parte, o incompletos, serán cancelados y sustituidos de oficio por los correspondientes datos rectificados o completados, sin perjuicio de las facultades que a los afectados reconoce el artículo 16 de la LOPD.
- Los datos de carácter personal serán cancelados cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados.
- No serán conservados en forma que permita la identificación del interesado durante un período superior al necesario para los fines en base a los cuales hubieran sido recabados o registrados.
- Reglamentariamente se determinará el procedimiento por el que, por excepción, atendidos los valores históricos, estadísticos o científicos de acuerdo con la legislación específica, se decida el mantenimiento integro de determinados datos.
- Los datos de carácter personal serán almacenados de forma que permitan el ejercicio del derecho de acceso, salvo que sean legalmente cancelados.
- Se prohíbe la recogida de datos por medios fraudulentos, desleales o ilícitos.

B) Derecho de información en la recogida de datos

Los interesados a los que se soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco:

a) De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información.

b) Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas.

c) De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.

d) De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

e) De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante.

Cuando el responsable del tratamiento no esté establecido en el territorio de la Unión Europea y utilice en el tratamiento de datos medios situados en territorio español, deberá designar, salvo que tales medios se utilicen con fines de trámite, un representante en España, sin perjuicio de las acciones que pudieran emprenderse contra el propio responsable del tratamiento.

Cuando se utilicen cuestionarios u otros impresos para la recogida, figurarán en los mismos, en forma claramente legible, las advertencias a que se refiere el apartado anterior.

No será necesaria la información a que se refieren las letras b), c) y d) del art. 5.1, desarrollado anteriormente, si el contenido de ella se deduce claramente de la naturaleza de los datos personales que se solicitan o de las circunstancias en que se recaban.

Cuando los datos de carácter personal no hayan sido recabados del interesado, éste deberá ser informado de forma expresa, precisa e inequívoca, por el responsable del fichero o su representante, dentro de los tres meses siguientes al momento del registro de los datos, salvo que ya hubiera sido informado con anterioridad, del contenido del tratamiento, de la procedencia de los datos, así como de lo previsto en las letras a), d) y e) del art. 5.1.

Esto no será de aplicación cuando expresamente una ley lo prevea, cuando el tratamiento tenga fines históricos, estadísticos o científicos, o cuando la información al interesado resulte imposible o exija esfuerzos desproporcionados, a criterio de la Agencia Española de Protección de Datos o del organismo autonómico equivalente, en consideración al número de interesados, a la antigüedad de los datos y a las posibles medidas compensatorias.

Asimismo, tampoco regirá cuando los datos procedan de fuentes accesibles al público y se destinen a la actividad de publicidad o prospección comercial, en cuyo caso, en cada comunicación que se dirija al interesado se le informará del origen de los datos y de la identidad del responsable del tratamiento así como de los derechos que le asisten.

C) Consentimiento del afectado

El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa.

No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos de lo establecido en el principio siguiente (especialmente protegidos), o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado.

El consentimiento a que se refiere el artículo 6 LOPD, podrá ser revocado cuando exista causa justificada para ello y no se le atribuyan efectos retroactivos.

En los casos en los que no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de los datos de carácter personal, y siempre que una ley no disponga lo contrario, éste podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En tal supuesto, el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado.

D) Datos especialmente protegidos

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 de la Constitución, nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

Cuando en relación con estos datos se proceda a recabar el consentimiento a que se refiere el apartado siguiente, se advertirá al interesado acerca de su derecho a no prestarlo.

Sólo con el consentimiento expreso y por escrito del afectado podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias. Se exceptúan los ficheros mantenidos por los partidos políticos, sindicatos, iglesias, confesiones o comunidades religiosas y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, en cuanto a los datos relativos a sus asociados o miembros, sin perjuicio de que la cesión de dichos datos precisará siempre el previo consentimiento del afectado.

Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente.

Quedan prohibidos los ficheros creados con la finalidad exclusiva de almacenar datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial o étnico, o vida sexual.

Los datos de carácter personal relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas sólo podrán ser incluidos en ficheros de las Administraciones públicas competentes en los supuestos previstos en las respectivas normas reguladoras.

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal a que se refieren los apartados 2 y 3 del art. 7.6 LOPD, cuando dicho tratamiento resulte necesario para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamientos médicos o la gestión de servicios sanitarios, siempre que dicho tratamiento de datos se realice por un profesional sanitario sujeto al secreto profesional o por otra persona sujeta asimismo a una obligación equivalente de secreto.

También podrán ser objeto de tratamiento los datos a que se refiere el párrafo anterior cuando el tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del afectado o de otra persona, en el supuesto de que el afectado esté física o jurídicamente incapacitado para dar su consentimiento.

E) Datos relativos a la salud

Sin perjuicio de lo que se dispone en la ley respecto de la cesión, las instituciones y los centros sanitarios públicos y privados y los profesionales correspondientes podrán proceder al tratamiento de los datos de carácter personal relativos a la salud de las personas que a ellos acudan o hayan de ser tratados en los mismos, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica sobre sanidad.

F) Seguridad de los datos

El responsable del fichero, y, en su caso, el encargado del tratamiento deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen en la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que estén expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.

No se registrarán datos de carácter personal en ficheros que no reúnan las condiciones que se determinen por vía reglamentaria con respecto a su integridad y seguridad y a las de los centros de tratamiento, locales, equipos, sistemas y programas.

Reglamentariamente se establecerán los requisitos y condiciones que deban reunir los ficheros y las personas que intervengan en el tratamiento de los datos a que se refiere el artículo 7 LOPD (datos especialmente protegidos).

G) Deber de secreto

El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal estén obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo.

H) Comunicación de datos

Los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado.

El consentimiento exigido en el apartado anterior no será preciso:

- a) Cuando la cesión está autorizada en una ley.
- b) Cuando se trate de datos recogidos de fuentes accesibles al público.
- c) Cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique.
- d) Cuando la comunicación que deba efectuarse tenga por destinatario al Defensor del Pueblo, el Ministerio Fiscal o los Jueces o Tribunales o el Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas. Tampoco será preciso el consentimiento cuando la comunicación tenga como destinatario a instituciones autonómicas con funciones análogas al Defensor del Pueblo o al Tribunal de Cuentas.
- e) Cuando la cesión se produzca entre Administraciones públicas y tenga por objeto el tratamiento posterior de los datos con fines históricos, estadísticos o científicos.
- f) Cuando la cesión de datos de carácter personal relativos a la salud sea necesaria para solucionar una urgencia que requiera acceder a un fichero o para realizar los estudios epidemiológicos en los términos establecidos en la legislación sobre sanidad estatal o autonómica.

Será nulo el consentimiento para la comunicación de los datos de carácter personal a un tercero, cuando la información que se facilite al interesado no le permita conocer la finalidad a que destinarán los datos cuya comunicación se autoriza o el tipo de actividad de aquel a quien se pretenden comunicar.

El consentimiento para la comunicación de los datos de carácter personal tiene también un carácter de revocable.

Aquel a quien se comuniquen los datos de carácter personal se obliga, por el solo hecho de la comunicación, a la observancia de las disposiciones de la LOPD.

Si la comunicación se efectúa previo procedimiento de disociación, no será aplicable lo establecido en los apartados anteriores.

I) Acceso a los datos por cuenta de terceros

No se considerará comunicación de datos, el acceso de un tercero a los datos cuando dicho acceso sea necesario para la prestación de un servicio al responsable del tratamiento.

La realización de tratamientos por cuenta de terceros deberá estar regulada en un contrato que deberá constar por escrito o en alguna otra forma que permita acreditar su celebración y contenido, estableciéndose expresamente que el encargado del tratamiento únicamente tratará los datos conforme a las instrucciones del responsable del tratamiento, que no los aplicará o utilizará con fin distinto al que figure en dicho contrato, ni los comunicará, ni siquiera para su conservación, a otras personas.

En el contrato se estipularán, asimismo, las medidas de seguridad a que se refiere la normativa que el encargado del tratamiento está obligado a implementar.

Una vez cumplida la prestación contractual, los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos al responsable del tratamiento, al igual que cualquier soporte o documentos en que conste algún dato de carácter personal objeto del tratamiento.

En el caso de que el encargado del tratamiento destine los datos a otra finalidad, los comunique o los utilice incumpliendo las estipulaciones del contrato, será considerado también responsable del tratamiento, respondiendo de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente.

1.3.2. Derechos de las personas en materia de protección de datos

Se dedica a regular derechos el Título III LOPD y a su posterior desarrollo también el Título III del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

Los **derechos** incluidos son: **impugnación de valoraciones**; **derecho de consulta** al Registro General de Protección de Datos; **derecho de acceso**; **derecho de rectificación y cancelación**; **derecho a una indemnización** y también en la ley orgánica se establece su **tutela**.

A) Impugnación de valoraciones

Los ciudadanos tienen derecho a no verse sometidos a una decisión con efectos jurídicos, sobre ellos o que les afecte de manera significativa, que se base únicamente en un tratamiento de datos destinados a evaluar determinados aspectos de su personalidad.

El afectado podrá impugnar los actos administrativos o decisiones privadas que impliquen una valoración de su comportamiento, cuyo único fundamento sea un tratamiento de datos de carácter personal que ofrezca una definición de sus características o personalidad.

En este caso, el afectado tendrá derecho a obtener información del responsable del fichero sobre los criterios de valoración y el programa utilizados en el tratamiento que sirvió para adoptar la decisión en que consistió el acto.

La valoración sobre el comportamiento de los ciudadanos, basada en un tratamiento de datos, únicamente podrá tener valor probatorio a petición del afectado.

B) Derecho de consulta al Registro General de Protección de Datos

Cualquier persona podrá conocer, recabando a tal fin la información oportuna del Registro General de Protección de Datos, la existencia de tratamientos de datos de carácter personal, sus finalidades y la identidad del responsable del tratamiento. El Registro General será de consulta pública y gratuita.

C) Derecho de acceso

El interesado tendrá derecho a solicitar y obtener gratuitamente información de sus datos de carácter personal sometidos a tratamiento, el origen de dichos datos, así como las comunicaciones realizadas o que se prevén hacer de los mismos.

La información podrá obtenerse mediante la mera consulta de los datos por medio de su visualización, o la indicación de los datos que son objeto de tratamiento mediante escrito, copia, telecopia o fotocopia, certificada o no, en forma legible e inteligible, sin utilizar claves o códigos que requieran el uso de dispositivos mecánicos específicos.

El derecho de acceso a que se refiere este artículo sólo podrá ser ejercitado a intervalos no inferiores a doce meses, salvo que el interesado acredite un interés legítimo al efecto, en cuyo caso podrán ejercitarlo antes.

D) Derecho de rectificación y cancelación

El responsable del tratamiento tendrá la obligación de hacer efectivo el derecho de rectificación o cancelación del interesado en el plazo de diez días.

Serán rectificadas o canceladas, en su caso, los datos de carácter personal cuyo tratamiento no se ajuste a lo dispuesto en la LOPD y, en particular, cuando tales datos resulten inexactos o incompletos.

La cancelación dará lugar al bloqueo de los datos, conservándose únicamente a disposición de las Administraciones públicas, Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento, durante el plazo de prescripción de éstas.

Cumplido el citado plazo deberá procederse a la supresión.

Si los datos rectificados o cancelados hubieran sido comunicados previamente, el responsable del tratamiento deberá notificar la rectificación o cancelación efectuada a quien se hayan comunicado, en el caso de que se mantenga el tratamiento por este último, que deberá también proceder a la cancelación.

Los datos de carácter personal deberán ser conservados durante los plazos previstos en las disposiciones aplicables o, en su caso, en las relaciones contractuales entre la persona o entidad responsable del tratamiento y el interesado.

E) Procedimiento de oposición, acceso, rectificación o cancelación

Los procedimientos para ejercitar el derecho de oposición, acceso, así como los de rectificación y cancelación serán establecidos reglamentariamente.

No se exigirá contraprestación alguna por el ejercicio de los derechos de oposición, acceso, rectificación o cancelación.

F) Tutela de los derechos

Las actuaciones contrarias a lo dispuesto en la presente Ley pueden ser objeto de reclamación por los interesados ante la Agencia Española de Protección de Datos, en la forma que reglamentariamente se determine.

El interesado al que se deniegue, total o parcialmente, el ejercicio de los derechos de oposición, acceso, rectificación o cancelación, podrá ponerlo en conocimiento de la Agencia Española de Protección de Datos o, en su caso, del organismo competente de cada Comunidad Autónoma, que deberá asegurarse de la procedencia o improcedencia de la denegación.

El plazo máximo en que debe dictarse la resolución expresa de tutela de derechos será de seis meses.

Contra las resoluciones de la Agencia Española de Protección de Datos procederá recurso contencioso-administrativo.

G) Derecho a indemnización

Los interesados que, como consecuencia del incumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley por el responsable o el encargado del tratamiento, sufran daño o lesión en sus bienes o derechos tendrán derecho a ser indemnizados.

Cuando se trate de ficheros de titularidad pública, la responsabilidad se exigirá de acuerdo con la legislación reguladora del régimen de responsabilidad de las Administraciones públicas. En el caso de los ficheros de titularidad privada, la acción se ejercerá ante los órganos de la jurisdicción ordinaria.

1.3.3. Sujetos legitimados para ejercer los derechos

Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición son personalísimos y serán ejercidos por el afectado.

Tales derechos se ejercerán:

- a) Por el afectado, acreditando su identidad.

b) Cuando el afectado se encuentre en situación de incapacidad o minoría de edad que le imposibilite el ejercicio personal de estos derechos, podrán ejercitarse por su representante legal, en cuyo caso será necesario que acredite tal condición.

c) Los derechos también podrán ejercitarse a través de representante voluntario, expresamente designado para el ejercicio del derecho. En ese caso, deberá constar claramente acreditada la identidad del representado, mediante la aportación de copia de su Documento Nacional de Identidad o documento equivalente, y la representación conferida por aquél.

Cuando el responsable del fichero sea un órgano de las Administraciones públicas o de la Administración de Justicia, podrá acreditarse la representación por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, o mediante declaración en comparecencia personal del interesado.

Los derechos serán denegados cuando la solicitud sea formulada por persona distinta del afectado y no se acredite que la misma actúa en representación de aquél.

1.3.4. Condiciones generales para el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición

Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición son derechos independientes, de tal forma que no puede entenderse que el ejercicio de ninguno de ellos sea requisito previo para el ejercicio de otro.

Deberá concederse al interesado un medio sencillo y gratuito para el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

El ejercicio por el afectado de sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición será gratuito y en ningún caso podrá suponer un ingreso adicional para el responsable del tratamiento ante el que se ejercitan.

2. NORMATIVA AUTONÓMICA: DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 12 DE FEBRERO

2.1. Disposiciones generales

A) Objeto

El objeto de este texto, como se deduce del art. 1 del texto refundido, es el compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, atribuyéndole la mayor efectividad posible, en su campo de competencias, al principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos, de conformidad con las obligaciones impuestas a los poderes públicos de Galicia en el art. 4 EA.

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

B) Principios de actuación

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

- a) La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, sean directas o indirectas.
- b) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con vistas a alcanzar la eliminación de los prejuicios y de las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y de hombres.
- c) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas por el sector público autonómico en el ejercicio de sus competencias.
- d) El fomento de la comprensión de la maternidad como una función social, evitando los efectos negativos sobre los derechos de la mujer, y además instrumentando otros efectos positivos. La protección de la maternidad es una necesidad social que los poderes públicos gallegos asumen y reconocen políticamente.

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

- e) La adopción de idénticas actuaciones de fomento de su comprensión como función social con respecto al cuidado de familiares que, por sus dependencias, necesiten la asistencia de otras personas, mujeres y hombres.

Las medidas que se adopten para la erradicación de los prejuicios de género irán acompañadas de los oportunos programas y consignaciones presupuestarias para que todas las cargas doméstico-familiares sean objeto de corresponsabilidad familiar y reciban la protección económica y social correspondiente.

C) Discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual (art. 2)

A los efectos del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de este texto refundido, se tendrán en cuenta las definiciones de discriminación directa e indirecta y de acoso y acoso sexual contenidas en el art. 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

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.

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.

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.

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.

D) Excepción de buena fe ocupacional

De conformidad con el art. 14.2 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se dispone, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

La protección de las víctimas de violencia de género es un objetivo legítimo que determina la validez de la pertenencia al sexo femenino con relación a actividades profesionales de atención directa a las referidas víctimas.

E) 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.

Las medidas de acción positiva se mantendrán mientras no estén plenamente logrados los objetivos de igualdad de oportunidades.

2.2. Integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Xunta de Galicia y de su sector público

• Significado de la transversalidad y criterios de actuación

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

En la aplicación de ese principio de integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones de su competencia, o principio de transversalidad, la Xunta establece como criterios generales de su actuación:

- El fomento de la colaboración entre los diversos sujetos implicados en la igualdad de oportunidades, trátase de sujetos públicos de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial o local, o trátase de sujetos privados, como los partidos políticos, los sindicatos de trabajadores o trabajadoras, las asociaciones de empresariado o los colegios profesionales, y, especialmente, la colaboración se fomentará con relación a las asociaciones y grupos de mujeres.
La colaboración también se fomentará en el campo de las relaciones entre los diversos órganos integrados en la Administración general de la Comunidad Autónoma.
- La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, buscando, en especial, la supresión de las diferencias salariales por razón de sexo y el fomento del empleo femenino por cuenta propia o ajena.
- La conciliación del empleo y de la vida familiar de las mujeres y hombres y el fomento de la individualización de los derechos tendentes a esa conciliación.
- El fomento de una participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones y la elaboración de estrategias para el empoderamiento de las mujeres.
- La garantía de la dignidad de las mujeres y hombres, con especial incidencia en la adopción de acciones tendentes a la erradicación de todas las formas de violencia de género (violencia doméstica, delitos sexuales, acoso sexual, explotación sexual).
- La garantía del ejercicio de los derechos de las mujeres, a través, entre otras medidas, de la difusión de información sobre la igualdad de oportunidades y de la colaboración con los órganos judiciales cuando proceda según la legislación.

2.3. Órganos consultivos y de participación de la administración autonómica en materia de igualdad (art. 6)

– 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.

Igualmente, será objeto de esta comisión adaptar el plan de etapas de aplicación de la Ley 11/2007 a las cuantías presupuestarias anuales consignadas para su desarrollo en las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

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

– Consejo Gallego de las Mujeres

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

Su naturaleza, fines, composición y adscripción se establecerán reglamentariamente. Le corresponden la funciones que tenía atribuidas el extinto Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales, en concreto las siguientes:

- La interlocución con la Xunta de Galicia a través de la consellería competente en materia de trabajo y del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad, proponiendo, en su caso, la adopción de medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.
- La elaboración de estudios, informes o consultas en el ámbito de empleo de las relaciones laborales que le sean solicitados por la Xunta de Galicia, a través de la consellería competente en materia de trabajo o del órgano superior de la Administración general de la Comunidad Autónoma competente en materia de igualdad o que, por su propia iniciativa, acuerde elaborar.
- La difusión de los valores de la igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos e intereses de las mujeres para erradicar la discriminación en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.
- La colaboración con la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, en desarrollo de todas sus competencias.

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

A los proyectos de ley presentados en el Parlamento gallego por la Xunta se adjuntará un informe sobre su impacto de género elaborado por el órgano competente en materia de igualdad. Si no se adjuntara o si se tratara de una proposición de ley presentada en el Parlamento gallego, éste requerirá, antes de la discusión parlamentaria, su remisión a la Xunta, quien dictaminará en el plazo de un mes; transcurrido este plazo la proposición seguirá su curso.

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

Los reglamentos con repercusión en cuestiones de género elaborados por la Xunta también exigirán, antes de su aprobación, la emisión de un informe sobre su impacto de género elaborado por el órgano competente en materia de igualdad. Dicho informe no será vinculante.

2.6. Erradicación del lenguaje sexista

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

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

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

2.7. Igualdad de oportunidades y medios de comunicación

2.7.1. Fomento de la igualdad en los medios de comunicación (art. 13)

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

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

2.7.2. Espacios electorales

La Xunta fomentará el debate electoral sobre las cuestiones de género, a través del incremento en un diez por ciento del tiempo gratuito de propaganda electoral en los medios de comunicación de la Compañía de CRTVG concedido a las candidaturas al Parlamento gallego, si lo destinan a la explicación de su programa sobre esas cuestiones.

El incremento del tiempo gratuito de propaganda electoral se distribuirá, en todo caso, con arreglo a los criterios establecidos en la Ley 8/1985, de 13 de agosto, de elecciones al Parlamento de Galicia.

2.8. Condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega

A) Acceso al empleo público gallego

• Fomento de la composición equilibrada del personal (art. 46)

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.

La Xunta 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.

• 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 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.

- **Composición paritaria de tribunales examinadores**

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.

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.

- **Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación**

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.

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.

- **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.

- **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.

B) Igualdad retributiva en el empleo público

- **Garantías de efectividad de la igualdad retributiva**

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.

Para alcanzar una plena eficacia del principio de igual retribución por trabajo de igual valor se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas de funcionarios y funcionarias y/o de los puestos de trabajadores y trabajadoras cuando en los cuerpos, escalas, grupos o categorías objeto de comparación se observe en uno la predominancia de mujeres y en otro la predominancia de hombres.

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.

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

- **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.

D) Medidas de prevención y de sanción de acoso sexual

- **Principio de erradicación del acoso sexual**

La Administración pública gallega se compromete en la erradicación, dentro del personal a su servicio, del acoso sexual, que, a estos efectos se considerará como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor o autora sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima.

- **Medidas de prevención del acoso sexual**

Para prevenir el acoso sexual se adoptarán las siguientes medidas:

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

El Servizo Galego de Saúde dispondrá de un modelo de declaración de principios, el cual, como contenido mínimo, asumirá la dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, sin perjuicio de su facultad de designación del asesor o asesora confidencial.

- **Declaración de principios**

En la declaración de principios constarán los siguientes extremos:

- a) La ratificación del compromiso de tolerancia cero en la lucha contra el acoso sexual.
- b) La definición del acoso sexual a través de ejemplos de fácil comprensión.
- c) El recuerdo a todo el personal del deber de respetar la dignidad de la persona.
- d) La explicación del procedimiento informal de solución.
- e) La identificación, en cada unidad administrativa o en cada centro de trabajo, del asesor o asesora confidencial.
- f) La garantía de un tratamiento serio y confidencial de las denuncias formales.
- g) La información de la garantía de debida protección de quien denuncie y de quien testifique, salvo si se evidenciara su mala fe.
- h) La información de las posibles sanciones disciplinarias derivadas del acoso sexual.

- **Publicidad de la declaración de principios**

Sin perjuicio de la publicidad adicional que resultara conveniente a la finalidad de prevención del acoso sexual, la declaración de principios será publicada en el tablero de anuncios de cada centro de trabajo y unidad administrativa, identificando al asesor o asesora confidencial que ejercerá sus funciones en el concreto centro o unidad.

- **Procedimiento informal de solución**

Para la tramitación del procedimiento informal de solución, la dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, previa audiencia de la representación legal de personal a su mando, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente una mujer, pudiendo nombrarse como asesor o asesora confidencial al delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.

Recibirá el asesor o asesora confidencial, en todo caso, una adecuada formación continua, y el tiempo de formación se habrá de asimilar a tiempo de trabajo.

Sus funciones consistirán en recibir las quejas de acoso sexual y, si los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del ministerio fiscal, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, sólo/a o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

Si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, pondrá la queja en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario administrativo.

Además de las funciones de tramitación de los procedimientos informales de solución, el asesor o asesora confidencial podrá proponer a la dirección del centro las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, debiendo la dirección asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente.

Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

• Procedimiento disciplinario

Si la persona denunciante no se considera satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por entender insuficientes las explicaciones ofrecidas o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución o, en todo caso, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, se incoará un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, que se tramitará según las normas de aplicación para la imposición de sanciones muy graves al personal funcionario o al personal laboral, sin perjuicio, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, de comunicar los hechos al juzgado de instrucción o al Ministerio Fiscal.

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

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

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

• Infracciones disciplinarias

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

Se considerarán, en todo caso, como incumplimientos muy graves del personal funcionario, estatutario o laboral al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima, de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- c) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución establecido en el artículo 59.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria del denunciado, sin poderse vulnerar el principio de nobis in idem.

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

• Negociación colectiva sobre acoso sexual

A través de la negociación colectiva con la representación del personal funcionario y laboral se podrán mejorar las condiciones de prevención y de sanción del acoso sexual establecidas en los arts. 55 a 61, y, en especial, se podrán ampliar las prerrogativas y las funciones de los asesores o asesoras confidenciales.

E) Erradicación del acoso moral por razón de género

La Administración pública gallega se compromete en la erradicación, dentro del personal a su servicio, del acoso moral por razón de género, según la definición contenida en el art. 2.3 y, en especial, con las situaciones de maternidad o de asunción de otras cargas familiares.

Quien realice actos de acoso moral por razón de género o quien imparta órdenes tendentes a su realización incurrirá en la responsabilidad disciplinaria derivada de un acto discriminatorio por razón de sexo.

Podrá voluntariamente acudir la persona denunciante al procedimiento informal establecido, para la prevención del acoso sexual, en el art. 59.

Las denuncias no supondrán, ni a quien denuncie ni a quien testifique, efectos perjudiciales, salvo si se evidenciara una mala fe en la denuncia o en el testimonio.

2.9. Apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad

A) Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Con vistas al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y de los hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio.

B) Medidas de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público

- **Garantías del ejercicio de los derechos de conciliación**

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

Asimismo, en el supuesto de matrimonio de mujeres, siendo una de ellas la madre biológica, se garantizará a la que no lo fuese, si fuera personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral de la Administración pública gallega, que, a elección de aquella, pueda disfrutar la parte de la licencia de maternidad que se podría transferir al padre.

- **Complemento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo o por maternidad**

La Administración pública gallega, mediante las ayudas que se establezcan, reconoce al personal a su servicio el complemento hasta el cien por cien de la base reguladora 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.

Asimismo, y aun cuando la trabajadora no reuniera las exigencias para acceder a la prestación económica por maternidad, se garantizará la percepción del 100% de su base reguladora durante el período de las seis semanas desde el nacimiento del hijo o hija.

- **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**

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.

Asimismo, se reconoce un permiso retribuido a favor de hombres y mujeres al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma para acompañar a su cónyuge o pareja en análoga relación de afectividad a tratamientos de fecundación asistida, a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto, en idénticos términos y condiciones de ejercicio que los previstos para estos permisos.

- **Permiso de lactancia**

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.

Cuando los dos progenitores trabajen, el derecho al permiso de lactancia puede ser ejercido indistintamente por cualquiera de ellos o prorratearse su duración.

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.

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

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

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.

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.

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.

- **Flexibilización de jornada por motivos familiares**

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.

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.

- **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.

- **Permiso del otro progenitor por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo**

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.

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

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.

- **Permisos por accidente o enfermedad muy graves (art. 94 bis)**

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.