

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### PRESIDENCIA

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

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

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

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

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

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

No segundo, régúlanse os aspectos da tutela anti-discriminatoria no emprego público galego coa intención da asunción exemplar, pola Xunta de Galicia,

do seu compromiso co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación coa totalidade do persoal ao seu servizo. Para isto, resulta necesario un instrumento lexislativo que garanta, precisamente, a uniforme aplicación das melloras concedidas ás distintas clases de persoal.

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

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

#### Título preliminar

##### Capítulo I

##### Disposicións xerais

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

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

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

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

Buscarase a eliminación absoluta das discriminacións directas e indirectas. Para os efectos desta lei, existirá discriminación directa cando unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada de xeito menos favorable ca outra en situación análoga por razón de sexo, e existirá discriminación indirecta cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra lle poida ocasionar unha desvantaxe particular a unha persoa respecto doutras por razón de sexo, salvo que se poidan xustificar obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para a consecución desta finalidade sexan adecuados e lexítimos.

Artigo 3º.-O dereito á maternidade.

A protección da maternidade é unha necesidade social que os poderes públicos galegos asumen e

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

#### Artigo 4º.-Accións positivas.

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

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

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

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

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

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

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

## Capítulo II

### O principio de transversalidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Os regulamentos con repercusión en cuestións de xénero elaborados pola Xunta de Galicia tamén exixirán, antes da súa aprobación, a emisión dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado

polo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller.

2. O dito informe non será vinculante.

### Título I

A actuación administrativa da Xunta de Galicia

#### Capítulo I

A educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes

Artigo 9º.-O currículo regulador do sistema educativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 12º.-Formación en igualdade de oportunidades.

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

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

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

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

### Capítulo II

Igualdade de oportunidades e medios de comunicación

Artigo 13º.-Fomento da igualdade nos medios de comunicación.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 16º.-Espazos electorais.

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

### Capítulo III

#### A erradicación do uso sexista da linguaxe

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

O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invi-

sibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario respecto do masculino.

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

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

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

### Capítulo IV

#### A violencia contra as mulleres

Artigo 19º.-Medidas da erradicación da violencia contra as mulleres.

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

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

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

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

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

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

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

### Capítulo V

#### O Plan integral de apoio á familia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Capítulo VI

#### A igualdade laboral entre mulleres e homes

Artigo 22º.-O Plan de emprego feminino.

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

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

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

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

c) A formación das mulleres en novas tecnoloxías.

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

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

f) A inserción laboral de mulleres discapacitadas.

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

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

1. Coa finalidade de fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais, a Xunta de Galicia elaborará un Programa de apoio ás empresas que establezan plans de igualdade entre as mulleres e os homes, que incluirá, entre outras medidas, o outorgamento de subvencións directas para elaborar e implantar os plans de igualdade, e, unha vez elaborados e implantados, a concesión dun distintivo de excelencia en políticas de igualdade para o seu uso comercial. Os órganos de contratación da Xunta de Galicia sinalarán nos pregos de cláusulas administrativas particulares a preferencia na adxudicación dos contratos para as proposicións presentadas por aquelas empresas co distintivo de excelencia, sempre que as ditas proposicións igualem nos seus termos ás máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación.

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

a) As medidas de acción positiva no acceso ao emprego e na promoción interna.

b) As medidas de inserción de mulleres en sectores onde estean infrarrepresentadas.

c) As garantías da igualdade de retribución.

d) As garantías e as melloras dos dereitos de conciliación dos traballadores e das traballadoras.

e) As medidas de prevención e de sanción do acoso sexual.

f) As medidas de erradicación do acoso moral por razón de xénero.

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

Artigo 24º.-Actuacións de sensibilización.

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

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

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

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

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

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

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

A Administración pública galega, no exercicio das atribucións reguladas na Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, buscará, no eido das relacións laborais, a mellora no cumprimento efectivo da normativa sobre tutela antidiscriminatoria, e, en especial, atenderá esa finalidade mediante a súa participación e a súa colaboración, establecidas nos artigos 16 e 17 desa lei, na Conferencia sectorial

de asuntos laborais e na Comisión Territorial de Galicia, e mediante o exercicio da dependencia funcional, establecida no apartado 2 do artigo 18 e no apartado 2 do artigo 19 desa lei, sobre as inspeccións de traballo e seguridade social de Galicia.

## Capítulo VII

### A inserción social das mulleres en situación de exclusión social

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

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

Artigo 29º.-Mulleres prostituídas.

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

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

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

## Capítulo VIII

### A participación das mulleres no desenvolvemento rural

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### Capítulo IX

#### A colaboración autonómica coas corporacións locais

Artigo 32º.-Colaboración municipal nos plans e programas autonómicos.

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

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

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

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

### Título II

#### As condicións de emprego na Administración pública galega

##### Capítulo I

#### O acceso ao emprego público galego

Artigo 34º.-Fomento da composición equilibrada do persoal.

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

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

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

Con anterioridade a calquera oferta de emprego público analizarase se os requisitos esixidos aos aspirantes determinan -todos ou algún- un prexuízo para as mulleres ou para un colectivo predominante

feminino, e, de ser así, realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras coa finalidade de comprobar se eses requisitos son absolutamente necesarios para o desenvolvemento das funcións. Se non o fosen, serán eliminados na oferta pública de emprego.

Artigo 36º.-Composición paritaria de tribunais examinadores.

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

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

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

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

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

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

### Capítulo II

#### A igualdade retributiva no emprego público

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

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

2. Para acadar unha plena eficacia do principio de igual retribución por traballo de igual valor realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación se observe nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes.

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

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

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

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

### Capítulo III

#### Os dereitos de conciliación do emprego e da vida familiar

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 45º.-Preferencia en cursos formativos autonómicos.

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

Artigo 46º.-O permiso de paternidade.

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

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

### Capítulo IV

#### As medidas de prevención e de sanción do acoso sexual

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

A Administración pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso sexual, e, para os efectos desta lei, este defínese como calquera comportamento de contido sexual do que o autor ou autora sabe ou debe saber que é ofensivo para a vítima. O acoso sexual considérase, en todo caso, como unha discriminación por razón de sexo ou xénero.

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

Para previr o acoso sexual adoptaranse as seguintes medidas:

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



#### Artigo 49º.-A declaración de principios.

Na declaración de principios constarán os seguintes extremos:

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

h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

#### Artigo 50º.-O procedemento informal de solución.

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 51º.-O procedemento disciplinario.

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

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

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

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

#### Artigo 52º.-Infraccións disciplinarias.

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

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

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

b) O acoso ambiental, isto é, a creación dun contorno laboral intimidatorio, hostil ou humillante de contido sexual, cando, pola gravidade do feito e das

demais circunstancias concorrentes, mereza, en atención ao principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave.

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

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

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

### Capítulo V

#### A erradicación do acoso moral por razón de xénero

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

A Administración pública galega comprométese a erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso moral por razón de xénero, e, para os efectos desta lei, este defínese como calquera acción ou omisión relacionada co xénero e, en especial, coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares que teñan como finalidade ou como consecuencia atentar contra a dignidade da persoa, sexa muller ou home, a través da creación dun contorno intimidatorio, hostil, humillante ou ofensivo.

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

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

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

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

#### Disposicións adicionais

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

Segunda.-No plan, nas medidas e no programa establecidos nos artigos 21, 22 e 23 desta lei, e para os efectos de cumprir o disposto nos artigos 30 e 31 dela, farase sempre unha consideración especial

da participación das mulleres no desenvolvemento rural.

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

Cuarta.

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

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

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

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

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

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

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

#### Disposición derogatoria

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

#### Disposicións derradeiras

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

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

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

Manuel Fraga Iribarne  
Presidente

CONSELLERÍA DE INNOVACIÓN,  
INDUSTRIA E COMERCIO

o 27  
que se adxudican as axudas correspondentes ao Programa de Tecnoloxías da Construción e Conservación do Patrimonio convocadas no artigo IX, da Orde do 29 de decembro de 2003 (Diario Oficial de Galicia do 12 de xaneiro de 2004).

Por orde da Consellería de Innovación, Industria e Comercio do 29 de decembro de 2003 (DOG nº 6.

can estar compensados nun 75% con fondos Feder-MAC na anualidade correspondente ao ano 2004.

laboratorios e centros de I+D de empresas, asociacións de empresas e centros de I+D de empresas, aos beneficiarios que se relacionan no Anexo III da presente resolución. O importe das axudas non poderá superar o 15% do an- fonde

Cuarto.-A Dirección Xeral de Investigación e Desenvolvemento adoptará as medidas necesarias

