

**Llei orgànica 3/2007,
de 22 de març,
per a la igualtat efectiva
de dones i homes**



Col·lecció «Quaderns de Legislació», 75

**LLEI ORGÀNICA 3/2007,
DE 22 DE MARÇ,
PER A LA IGUALTAT EFECTIVA
DE DONES I HOMES**

Barcelona, 2008



Generalitat de Catalunya

Espanya

[Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Català]

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. – (Quaderns de legislació ; 75)

ISBN 978-84-393-7767-2

I. Catalunya. Generalitat II. Títol III. Col·lecció: Quaderns de legislació ; 75

1. Igualtat entre els sexes – Dret i legislació – Espanya

396.1(460)(094.5)

Edició tancada el 23 de maig de 2008.

© 2008, Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia

1a edició: juny de 2008

ISBN: 978-84-393-7767-2

Dipòsit legal: B-23.262-2008

Coordinació de l'edició i producció:

Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions

Impressió: Gràfiques Cuscó

www.gencat.cat/publicacions

Sumari

Índex sistemàtic	5
------------------	---

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	13
---	----

Índex sistemàtic

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Exposició de motius

TÍTOL PRELIMINAR. Objecte i àmbit de la Llei

Article 1. Objecte de la Llei

Article 2. Àmbit d'aplicació

TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació

Article 3. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

Article 4. Integració del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes

Article 5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en a promoció professionals, i en les condicions de treball

Article 6. Discriminació directa i indirecta

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat

Article 9. Indemnitat davant represàlies

Article 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

Article 11. Accions positives

Article 12. Tutela judicial efectiva

Article 13. Prova

TÍTOL II. Polítiques públiques per a la igualtat

Capítol I. Principis generals

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

Article 16. Nomenaments efectuats pels poders públics

Article 17. Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats

Article 18. Informe periòdic

Article 19. Informes d'impacte de gènere

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis

Article 21. Col·laboració entre les administracions públiques

Article 22. Accions de planificació equitativa dels temps

Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat

Article 23. L'educació per a la igualtat de dones i homes

Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació

Article 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior

Article 26. La igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual

Article 27. Integració del principi d'igualtat en la política de salut

Article 28. Societat de la informació

Article 29. Esports

Article 30. Desenvolupament rural

Article 31. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge

Article 32. Política espanyola de cooperació per al desenvolupament

Article 33. Contractes de les administracions públiques

Article 34. Contractes de l'Administració General de l'Estat

Article 35. Subvencions públiques

TÍTOL III. Igualtat i mitjans de comunicació

Article 36. La igualtat en els mitjans de comunicació social de titularitat pública

Article 37. Corporació RTVE

Article 38. Agència EFE

Article 39. La igualtat en els mitjans de comunicació social de titularitat privada

Article 40. Autoritat audiovisual

Article 41. Igualtat i publicitat

TÍTOL IV. El dret al treball en igualtat d'oportunitats

Capítol I. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

Article 42. Programes de millora de l'ocupabilitat de les dones

Article 43. Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva

Capítol II. Igualtat i conciliació

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Capítol III. Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

Article 47. Transparència en la implantació del pla d'igualtat

Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina

Article 49. Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat

Capítol IV. Distintiu empresarial en matèria d'igualtat

Article 50. Distintiu per a les empreses en matèria d'igualtat

TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública

Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Capítol II. El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenen

Article 52. Titulars d'òrgans directius

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració

Article 54. Designació de representants de l'Administració General de l'Estat

Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública

Article 56. Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 57. Conciliació i provisió de llocs de treball

Article 58. Llicència per risc durant l'embaràs i la lactància

Article 59. Vacances

Article 60. Accions positives en les activitats de formació

Article 61. Formació per a la igualtat

Article 62. Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Article 63. Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública

Article 64. Pla d'igualtat a l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen

Capítol IV. Forces Armades

Article 65. Respecte del principi d'igualtat

Article 66. Aplicació de les normes referides al personal de les administracions públiques

Capítol V. Forces i cossos de seguretat de l'Estat

Article 67. Respecte del principi d'igualtat

Article 68. Aplicació de les normes referides al personal de les administracions públiques

TÍTOL VI. Igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament

Article 69. Igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis

Article 70. Protecció en situació d'embaràs

Article 71. Factors actuarials

Article 72. Conseqüències de l'incompliment de les prohibicions

TÍTOL VII. La igualtat en la responsabilitat social de les empreses

Article 73. Accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat

Article 74. Publicitat de les accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat

Article 75. Participació de les dones en els consells d'administració de les societats mercantils

TÍTOL VIII. Disposicions organitzatives

Article 76. Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes

Article 77. Les unitats d'igualtat

Article 78. Consell de Participació de la Dona

Disposicions addicionals

Primera. Presència o composició equilibrada

Segona. Modificació de la Llei orgànica de règim electoral general

Tercera. Modificacions de la Llei orgànica del poder judicial

Quarta. Modificació de l'Estatut orgànic del Ministeri Fiscal

Cinquena. Modificacions de la Llei d'enjudiciament civil

Sisena. Modificacions de la Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa

Setena. Modificacions de la Llei per la qual s'incorpora a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 89/552/CEE

Vuitena. Modificacions de la Llei general de sanitat

Novena. Modificacions de la Llei de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut

Desena. Fons en matèria de societat de la informació

Onzena. Modificacions del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors

Dotzena. Modificacions de la Llei de prevenció de riscos laborals

Tretzena. Modificacions de la Llei de procediment laboral

Catorzena. Modificacions de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social

Quinzena. Modificació del Reial decret llei pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que es formalitzin amb persones desocupades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment

Setzena. Modificacions de la Llei de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat

Dissetena. Modificacions de la Llei d'ocupació

Divuitena. Modificacions de la Llei general de la Seguretat Social
Dinovenena. Modificacions a la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública
Vintena. Modificacions de la Llei de règim del personal de les Forces Armades
Vint-i-unena. Modificacions de la Llei de funcionaris civils de l'Estat
Vint-i-dosena. Modificació de la Llei 55/2003, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut
Vint-i-tresena
Vint-i-quatrena. Modificacions de la Llei de règim del personal del cos de la Guàrdia Civil
Vint-i-cinquena. Modificació de la Llei general per a la defensa de consumidors i usuaris
Vint-i-sisena. Modificació de la Llei de societats anònimes
Vint-i-setena. Modificacions de la Llei de creació de l'Institut de la Dona
Vint-i-vuitena. Designació de l'Institut de la Dona
Vint-i-novena
Trentena. Modificacions de la Llei d'ordenació dels cossos especials penitenciaris i de creació del cos d'ajudants d'institucions penitenciàries
Trenta-unena. Ampliació a altres col·lectius

Disposicions transitòries

Primera. Règim transitori de nomenaments
Segona. Regulació reglamentària de transitorietat en relació amb el distintiu empresarial en matèria d'igualtat
Tercera. Règim transitori de procediments
Quarta. Règim d'aplicació del deure de negociar en matèria d'igualtat
Cinquena. Taules de mortalitat i supervivència
Sisena. Retroactivitat d'efectes per a mesures de conciliació
Setena. Règim transitori dels nous drets en matèria de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i consideració com a cotitzats als efectes de Seguretat Social de determinats períodes

Vuitena. Règim transitori del subsidi per desocupació
Novena. Ampliació de la suspensió del contracte de treball
Desena. Desplegament de l'impacte de gènere
Onzena

Disposició derogatòria

Disposicions finals

Primera. Fonament constitucional
Segona. Naturalesa de la Llei
Tercera. Habilitacions reglamentàries
Quarta. Transposició de directives
Cinquena. Plans d'igualtat i negociació col·lectiva
Sisena. Implantació de les mesures preventives de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a l'Administració General de l'Estat
Setena. Mesures per possibilitar els permisos de maternitat i paternitat de les persones que ostenten un càrrec electe
Vuitena. Entrada en vigor

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

(Suplement català del BOE núm. 12, de 28.3.2007. BOE núm. 71, de 23.3.2007)

Exposició de motius

I

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Pequín de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

Sota l'empara de l'antic article 111 del Tractat de Roma, s'ha desenvolupat un patrimoni comunitari sobre igualtat de sexes d'una gran amplitud i importància, a l'adequada transposició del qual es dirigeix, principalment, aquesta Llei. En particular, aquesta Llei incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

II

El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, tot i haver comportat, sens dubte, un pas decisiu, ha resultat insuficient. La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viduïtat, el fet que hi hagi més desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar, demostren que la igualtat plena, efectiva, entre dones i homes, la "perfecta igualtat que no admet poder ni privilegi per a uns ni incapacitat per a altres", en paraules escrites per John Stuart Mill fa gairebé 140 anys, avui encara és una tasca pendent que necessita nous instruments jurídics.

És necessària, efectivament, una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la. Aquesta exigència deriva del nostre ordenament constitucional i integra un dret genuí de les dones, però alhora és un element d'enriquiment de la mateixa societat espanyola, que ha de contribuir al desenvolupament econòmic i a l'augment de l'ocupació.

Així mateix, es preveu una especial consideració amb els casos de doble discriminació i les singulars dificultats en què es

troben les dones que presenten especial vulnerabilitat, com són les que pertanyen a minories, les dones migrants i les dones amb discapacitat.

III

La novetat més important d'aquesta Llei radica en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Aquesta opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què es pugui generar o perpetuar la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senya d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental d'aquest text.

La Llei es refereix a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals. I ho fa a l'empara de l'atribució constitucional a l'Estat de la competència per a la regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols i les espanyoles en l'exercici dels drets constitucionals, encara que conté una regulació més detallada en aquells àmbits de competència, bàsica o legislativa plena, de l'Estat.

La complexitat que deriva de l'abast horitzontal del principi d'igualtat també s'expressa en l'estructura de la Llei. Aquesta s'ocupa en l'articulat de la projecció general del principi en els diferents àmbits normatius, i concreta en les seves disposicions addicionals la corresponent modificació de les molt diverses lleis que en resulten afectades. D'aquesta manera, la Llei neix amb la vocació d'erigir-se en la llei codi de la igualtat entre dones i homes.

L'ordenació general de les polítiques públiques, sota l'òptica del principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, es plasma en l'establiment de criteris d'actuació de tots els poders públics en què aquest principi s'integra activament, de forma expressa i operativa; i amb caràcter específic o sectorial, també s'incorporen pautes afa-

voridores de la igualtat en polítiques com l'educativa, la sanitària, l'artística i cultural, de la societat de la informació, de desenvolupament rural o d'habitatge, esport, cultura, ordenació del territori o de cooperació internacional per al desenvolupament.

Instruments bàsics són, en aquest sentit, i en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats, la creació d'una comissió interministerial d'igualtat amb responsabilitats de coordinació, els informes d'impacte de gènere, l'obligatorietat dels quals s'amplia des de les normes legals fins als plans d'especial rellevància econòmica i social, i els informes o les avaluacions periòdiques sobre l'efectivitat del principi d'igualtat.

Així mateix, s'ha de destacar que la Llei preveu, amb la finalitat d'assolir aquesta igualtat real efectiva entre dones i homes, un marc general per a l'adopció de les anomenades accions positives. En aquest sentit, es dirigeix a tots els poders públics un mandat de remoció de situacions de constatable desigualtat fàctica, no corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. I com que aquestes accions poden comportar la formulació d'un dret desigual a favor de les dones, s'estableixen cauteles i condicionaments per assegurar-ne la licitud constitucional.

La consecució de la igualtat real i efectiva a la nostra societat requereix no només el compromís dels subjectes públics, sinó també la seva promoció decidida en l'òrbita de les relacions entre particulars. La regulació de l'accés a béns i serveis és objecte d'atenció per la Llei, conjugant els principis de llibertat i autonomia contractual amb el foment de la igualtat entre dones i homes. També s'ha considerat convenient establir determinades mesures de promoció de la igualtat efectiva a les empreses privades, com les que es recullen en matèria de contractació o de subvencions públiques o en referència als consells d'administració.

La Llei presta una atenció especial a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals. Mitjançant una sèrie de previsions, es reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i es fomenta una coresponsabi-

litat més gran entre dones i homes en l'assumpció d'obligacions familiars, criteris inspiradors de tota la norma que troben aquí la seva concreció més significativa.

La Llei pretén promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat a les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts, lliurement i responsablement, les que n'acordin el contingut.

Dins el mateix àmbit de l'ocupació, però amb característiques pròpies, es consignen a la Llei mesures específiques sobre els processos de selecció i per a la provisió de llocs de treball al si de l'Administració General de l'Estat. I la projecció de la igualtat s'estén a les forces i els cossos de seguretat i a les Forces Armades.

De la preocupació per l'abast de la igualtat efectiva a la nostra societat no podia quedar-ne fora l'àmbit de la participació política, tant en el nivell estatal com en els nivells autonòmic i local, així com en la projecció de política internacional de cooperació per al desenvolupament. L'anomenat en la Llei principi de presència o composició equilibrada, amb què s'intenta assegurar una representació suficientment significativa dels dos sexes en òrgans i càrrecs de responsabilitat, també es porta a la normativa reguladora del règim electoral general i s'opta per una fórmula amb la flexibilitat adequada per conciliar les exigències derivades dels articles 9.2 i 14 de la Constitució amb les pròpies del dret de sufragi passiu inclòs a l'article 23 del mateix text constitucional. S'assumeixen així els recents textos internacionals en la matèria i s'avança en el camí de garantir una presència equilibrada de dones i homes en l'àmbit de la representació política, amb l'objectiu fonamental de millorar la qualitat d'aquesta representació i al mateix temps, de la nostra pròpia democràcia.

IV

La Llei s'estructura en un títol preliminar, vuit títols, trenta-una disposicions addicionals, onze disposicions transitòries, una disposició derogatòria i vuit disposicions finals.

El títol preliminar estableix l'objecte i l'àmbit d'aplicació de la Llei.

El títol primer defineix, seguint les indicacions de les directives de referència, els conceptes i categories jurídiques bàsiques relatives a la igualtat, com les de discriminació directa i indirecta, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i accions positives. Així mateix, determina les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries i incorpora garanties de caràcter processal per reforçar la protecció judicial del dret d'igualtat.

El títol segon, capítol primer, estableix les pautes generals d'actuació dels poders públics en relació amb la igualtat, es defineix el principi de transversalitat i els instruments per a la seva integració en l'elaboració, execució i aplicació de les normes. També es consagra el principi de presència equilibrada de dones i homes a les llistes electorals i en els nomenaments efectuats pels poders públics, amb les consegüents modificacions a les disposicions addicionals de la Llei electoral, i es regulen, així mateix, els informes d'impacte de gènere i la planificació pública de les accions a favor de la igualtat, que a l'Administració General de l'Estat es plasmaran en un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats.

El capítol II d'aquest títol estableix els criteris d'orientació de les polítiques públiques en matèria d'educació, cultura i sanitat. També es preveu la promoció de la incorporació de les dones a la societat de la informació, la inclusió de mesures d'efectivitat de la igualtat en les polítiques d'accés a l'habitatge, i en les de desenvolupament del medi rural.

El títol III conté mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació social, amb regles específiques per als de titularitat pública, així com instruments de control dels supòsits de publicitat de contingut discriminatori.

El títol IV s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i incorpora mesures per garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. S'inclou, a més, entre els drets

laborals dels treballadors i les treballadores, la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

A més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, es preveu, específicament, el deure de negociar plans d'igualtat a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors o treballadores. La rellevància de l'instrument dels plans d'igualtat explica també la previsió del foment de la seva implantació voluntària en les petites i mitjanes empreses.

Per afavorir la incorporació de les dones al mercat de treball, s'estableix un objectiu de millora de l'accés i la permanència en l'ocupació de les dones, potenciant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball mitjançant la seva possible consideració com a grup de població prioritari de les polítiques actives d'ocupació. Igualment, la Llei recull una sèrie de mesures socials i laborals concretes, que queden regulades en les diferents disposicions addicionals de la Llei.

La mesura més innovadora per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és el permís de paternitat de tretze dies de durada, ampliable en cas de part múltiple en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon. Es tracta d'un dret individual i exclusiu del pare, que es reconeix tant en els casos de paternitat biològica com en els d'adopció i acolliment. També s'introdueixen millores a l'actual permís de maternitat, que s'amplia en dues setmanes per als casos de fill o filla amb discapacitat, ampliació de la qual poden fer ús indistintament els dos progenitors.

Aquestes mateixes millores també s'introdueixen per als treballadors i treballadores autònoms i d'altres règims especials de la Seguretat Social.

En relació amb la reducció de jornada per guarda legal, s'amplia, d'una banda, l'edat màxima del menor que dona dret a la reducció, que passa de sis a vuit anys, i es redueix, de l'altra, a un vuitè de la jornada el límit mínim de la reducció. També es redueix a quatre mesos la durada mínima de l'excedència voluntària

i s'amplia d'un a dos anys la durada màxima de l'excedència per cuidar familiars. Es reconeix la possibilitat que tant de l'excedència per cuidar un fill o filla, com de la de cuidar familiars se'n pugui gaudir de manera fraccionada.

Així mateix, s'adapten les infraccions i sancions i els mecanismes de control dels incompliments en matèria de no-discriminació, i es reforça el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. És particularment innovadora, en aquest àmbit, la possibilitat de commutar sancions accessòries per l'establiment de plans d'igualtat.

Les modificacions en matèria laboral comporten la introducció d'algunes novetats en l'àmbit de Seguretat Social, recollides a les disposicions addicionals de la Llei. Entre aquestes s'han de destacar especialment la flexibilització dels requisits de cotització prèvia per a l'accés a la prestació de maternitat, el reconeixement d'un nou subsidi per la mateixa causa per a treballadores que no acreditin aquests requisits o la creació de la prestació econòmica per paternitat.

El títol V, al capítol I regula el principi d'igualtat en l'ocupació pública, i s'estableixen els criteris generals d'actuació a favor de la igualtat per al conjunt de les administracions públiques i, al capítol II, la presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments d'òrgans directius de l'Administració General de l'Estat, que també s'aplica als òrgans de selecció i valoració del personal i a les designacions de membres d'òrgans col·legiats, comitès i consells d'administració d'empreses en el capital de les quals participi l'esmentada Administració. El capítol III d'aquest títol es dedica a les mesures d'igualtat en l'ocupació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, en sentit anàleg al que es preveu per a les relacions de treball en el sector privat, i amb la previsió específica del mandat d'aprovació d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els capítols IV i V regulen, de manera específica, el respecte del principi d'igualtat en les Forces Armades i en les forces i els cossos de seguretat de l'Estat.

El títol VI de la Llei està dedicat a la igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis, amb especial referència a les assegurances.

El títol VII preveu la realització voluntària d'accions de responsabilitat social per les empreses en matèria d'igualtat, que també poden ser objecte de concert amb la representació dels treballadors i treballadores, les organitzacions de consumidors, les associacions de defensa de la igualtat o els organismes d'igualtat. Específicament, es regula l'ús d'aquestes accions amb fins publicitaris.

En aquest títol, i en el marc de la responsabilitat social corporativa, s'ha inclòs el foment de la presència equilibrada de dones i homes en els consells d'administració de les societats mercantils, per a la qual cosa es concedeix un termini raonable. És finalitat d'aquesta mesura que el criteri prevalent en la incorporació de consellers sigui el talent i el rendiment professional, ja que, perquè el procés estigui presidit pel criteri d'imparcialitat, el sexe no ha de constituir un obstacle com a factor d'elecció.

El títol VIII de la Llei estableix una sèrie de disposicions organitzatives, amb la creació d'una comissió interministerial d'igualtat entre dones i homes i de les unitats d'igualtat a cada Ministeri. Juntament amb això, la Llei constitueix un consell de participació de la dona, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

Com es va exposar anteriorment, les disposicions addicionals recullen les diverses modificacions de preceptes de lleis vigents necessàries per a la seva acomodació a les exigències i previsions derivades d'aquesta Llei. Juntament amb aquestes modificacions de l'ordenament, també s'inclouen regulacions específiques per definir el principi de composició o presència equilibrada, crear un fons en matèria de societat de la informació, nous supòsits de nul·litat de determinades extincions de la relació laboral, designar l'Institut de la Dona als efectes de les directives objecte d'incorporació.

Les disposicions transitòries estableixen el règim aplicable temporalment a determinats aspectes de la Llei, com els relatius

a nomenaments i procediments, mesures preventives de l'assetjament a l'Administració General de l'Estat, el distintiu empresarial en matèria d'igualtat, les taules de mortalitat i supervivència, els nous drets de maternitat i paternitat, la composició equilibrada de les llistes electorals, així com la negociació de nous convenis col·lectius.

Les disposicions finals es refereixen a la naturalesa de la Llei, al seu fonament constitucional i a la seva relació amb l'ordenament comunitari, habiliten per al desplegament reglamentari, estableixen les dates de la seva entrada en vigor i un mandat d'avaluació dels resultats de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat.

TÍTOL PRELIMINAR. Objecte i àmbit de la Llei

Article 1. Objecte de la Llei

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per assolir, en el desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica, més justa i més solidària.

2. A aquests efectes, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat qualsevol forma de discriminació per raons de sexe.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Totes les persones gaudeixen dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

2. Les obligacions que estableix aquesta Llei són aplicables a qualsevol persona, física o jurídica, que es trobi o actuï en el territori espanyol, sigui quina sigui la seva nacionalitat, adreça o residència.

TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació

Article 3. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Article 4. Integració del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

Article 5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Article 6. Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat

Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Article 9. Indemnitat davant represàlies

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Article 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

Article 11. Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Article 12. Tutela judicial efectiva

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimitació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 13. Prova

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les alegacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

TÍTOL II. Polítiques públiques per a la igualtat

CAPÍTOL I. Principis generals

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.

2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abraci el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.

3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.

5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat, com són les que pertanyen a minories, les dones migrants, les nenes, les dones amb discapacitat, les dones grans, les dones viudes i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics poden adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.

7. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, el part i la lactància.

8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació laboral i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.

9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents administracions públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.

10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en les relacions entre particulars.

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

12. Tots els punts considerats en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.

Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

Article 16. Nomenaments efectuats pels poders públics

Els poders públics han de procurar atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguin.

Article 17. Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats

El Govern, en les matèries que siguin de la competència de l'Estat, ha d'aprovar periòdicament un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats, que ha d'incloure mesures per assolir l'objectiu d'igualtat entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Article 18. Informe periòdic

En els termes que es determinin per reglament, el Govern ha d'elaborar un informe periòdic sobre el conjunt de les seves actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes. D'aquest informe se n'ha de donar compte a les Corts Generals.

Article 19. Informes d'impacte de gènere

Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmetin a l'aprovació del Consell de Ministres han d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis

Per tal de fer efectives les disposicions que conté aquesta Llei i que es garanteixi la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar.

c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.

d) Realitzar mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.

e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

f) Revisar i, si s'escau, adequar les definicions estadístiques existents per tal de contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Només excepcionalment, i mitjançant un informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, es pot justificar l'incompliment d'alguna de les obligacions abans especificades.

Article 21. Col·laboració entre les administracions públiques

1. L'Administració General de l'Estat i les administracions de les comunitats autònomes han de cooperar per integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seves respectives competències i, en especial, en les seves actuacions de planificació. Al si de la Conferència Sectorial de la Dona es poden adoptar plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat.

2. Les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències i col·laborar, a aquest efecte, amb la resta de les administracions públiques.

Article 22. Accions de planificació equitativa dels temps

Amb la finalitat d'avançar cap a un repartiment equitatiu dels temps entre dones i homes, les corporacions locals poden establir plans municipals d'organització del temps de la ciutat. Sense perjudici de les competències de les comunitats autònomes, l'Estat pot prestar assistència tècnica per a l'elaboració d'aquests plans.

CAPÍTOL II. Acció administrativa per a la igualtat

Article 23. L'educació per a la igualtat de dones i homes

El sistema educatiu ha d'incloure entre els seus fins l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes.

Així mateix, el sistema educatiu ha d'incloure, dins els principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes i el foment de la igualtat plena entre les unes i els altres.

Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació

1. Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració ac-

tiva, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes.

2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:

a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes.

b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposin discriminació entre dones i homes, amb especial consideració en els llibres de text i materials educatius.

c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.

d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.

e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.

f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i l'ensenyament del paper de les dones en la Història.

Article 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior

1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes.

2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:

a) La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.

b) La creació de postgraus específics.

c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.

Article 26. La igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual

1. Les autoritats públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de vetllar per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tot el que estigui relacionat amb la creació i la producció artística i intel·lectual i amb la difusió d'aquesta.

2. Els diferents organismes, agències, ens i altres estructures de les administracions públiques que de manera directa o indirecta configuren el sistema de gestió cultural han de dur a terme les actuacions següents:

a) Adoptar iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de les dones en la cultura i a combatre la seva discriminació estructural i/o difusa.

b) Polítiques actives d'ajuda a la creació i producció artística i intel·lectual d'autoria femenina, traduïdes en incentius de naturalesa econòmica, per crear les condicions perquè es produeixi una igualtat efectiva d'oportunitats.

c) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública.

d) Que es respecti i es garanteixi la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.

e) Adoptar mesures d'acció positiva a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones, propiciant l'intercanvi cultural, intel·lectual i artístic, tant nacional com internacional, i la subscripció de convenis amb els organismes competents.

f) En general i a l'empara de l'article 11 d'aquesta Llei, totes les accions positives necessàries per corregir les situacions de desigualtat en la producció i creació intel·lectual artística i cultural de les dones.

Article 27. Integració del principi d'igualtat en la política de salut

1. Les polítiques, estratègies i programes de salut han d'integrar, en la seva formulació, desenvolupament i avaluació, les diferents necessitats de dones i homes i les mesures necessàries per abordar-les adequadament.

2. Les administracions públiques han de garantir el mateix dret a la salut de les dones i els homes, a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions de la política de salut, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per les seves diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre les unes i els altres.

3. Les administracions públiques, a través dels seus serveis de salut i dels òrgans competents en cada cas, han de dur a terme, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats, les actuacions següents:

a) L'adopció sistemàtica, dins les accions d'educació sanitària, d'iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de la salut de les dones, i a prevenir-ne la discriminació.

b) El foment de la recerca científica que atengui les diferències entre dones i homes en relació amb la protecció de la salut, especialment pel que fa a l'accessibilitat i l'esforç diagnòstic i terapèutic, tant en els aspectes d'assajos clínics com assistencials.

c) La consideració, dins de la protecció, promoció i millora de la salut laboral, de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

d) La integració del principi d'igualtat en la formació del personal al servei de les organitzacions sanitàries, garantint especialment la seva capacitat per detectar i atendre les situacions de violència de gènere.

e) La presència equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de responsabilitat professional del conjunt del Sistema Nacional de Salut.

f) L'obtenció i el tractament desagregats per sexe, sempre que sigui possible, de les dades contingudes en registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica i sanitària.

Article 28. Societat de la informació

1. Tots els programes públics de desenvolupament de la societat de la informació han d'incorporar l'efectiva consideració del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el seu disseny i execució.

2. El Govern ha de promoure la plena incorporació de les dones a la societat de la informació mitjançant el desenvolupament de

programes específics, en especial, en matèria d'accés i formació en tecnologies de la informació i de les comunicacions, i tenir en compte col·lectius de risc d'exclusió i de l'àmbit rural.

3. El Govern ha de promoure els continguts creats per dones en l'àmbit de la societat de la informació.

4. En els projectes de l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació sufragats totalment o parcialment amb diners públics, s'ha de garantir que el seu llenguatge i continguts siguin no sexistes.

Article 29. Esports

1. Tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han d'incorporar la consideració efectiva del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució.

2. El Govern ha de promoure l'esport femení i afavorir l'efectiva obertura de les disciplines esportives a les dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.

Article 30. Desenvolupament rural

1. A fi de fer efectiva la igualtat entre dones i homes en el sector agrari, el Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació i el Ministeri de Treball i Afers Socials han de desenvolupar la figura jurídica de la titularitat compartida, perquè es reconeguin plenament els drets de les dones en el sector agrari, la corresponent protecció de la Seguretat Social, així com el reconeixement de la seva feina.

2. En les actuacions encaminades al desenvolupament del medi rural, s'han d'incloure accions dirigides a millorar el nivell educatiu i de formació de les dones, i especialment les que afavoreixin la seva incorporació al mercat laboral i als òrgans de direcció d'empreses i associacions.

3. Les administracions públiques han de promoure noves activitats laborals que afavoreixin el treball de les dones en el món rural.

4. Les administracions públiques han de promoure el desenvolupament d'una xarxa de serveis socials per atendre menors, gent

gran i dependents com a mesura de conciliació de la vida laboral, familiar i personal d'homes i dones al món rural.

5. Els poders públics han de fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació mitjançant l'ús de polítiques i activitats dirigides a la dona rural, i l'aplicació de solucions alternatives tecnològiques allà on l'extensió d'aquestes tecnologies no sigui possible.

Article 31. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge

1. Les polítiques i els plans de les administracions públiques en matèria d'accés a l'habitatge han d'incloure mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes.

De la mateixa manera, les polítiques urbanes i d'ordenació del territori han de tenir en consideració les necessitats dels diferents grups socials i dels diversos tipus d'estructures familiars, i afavorir l'accés en condicions d'igualtat als diferents serveis i infraestructures urbanes.

2. El Govern, en l'àmbit de les seves competències, ha de fomentar l'accés a l'habitatge de les dones en situació de necessitat o en risc d'exclusió, i de les que hagin estat víctimes de la violència de gènere, especialment quan, en tots dos casos, tinguin fills menors exclusivament al seu càrrec.

3. Les administracions públiques han de tenir en compte en el disseny de la ciutat, en les polítiques urbanes, en la definició i execució del planejament urbanístic, la perspectiva de gènere, utilitzant per fer-ho, especialment, mecanismes i instruments que fomentin i afavoreixin la participació ciutadana i la transparència.

Article 32. Política espanyola de cooperació per al desenvolupament

1. Totes les polítiques, plans, documents de planificació estratègica, tant sectorial com geogràfica, i eines de programació operativa de la cooperació espanyola per al desenvolupament han d'incloure el principi d'igualtat entre dones i homes com un element substancial en la seva agenda de prioritats, rebre un

tractament de prioritat transversal i específica en els seus continguts, i preveure mesures concretes per al seguiment i l'avaluació d'èxits per a la igualtat efectiva en la cooperació espanyola al desenvolupament.

2. A més, s'ha d'elaborar una estratègia sectorial d'igualtat entre dones i homes per a la cooperació espanyola, que s'ha d'actualitzar periòdicament a partir dels èxits i les lliçons apreses en els processos anteriors.

3. L'Administració espanyola ha de plantejar un procés progressiu, a mitjà termini, d'integració efectiva del principi d'igualtat i de l'enfocament de gènere en desenvolupament (GED), en tots els nivells de la seva gestió, que faci possible i efectiva l'aplicació de l'Estratègia sectorial d'igualtat entre dones i homes, que prevegi actuacions específiques per assolir la transversalitat en les actuacions de la cooperació espanyola, i la promoció de mesures d'acció positiva que afavoreixin canvis significatius en la implantació del principi d'igualtat, tant dins de l'Administració com en el mandat de desenvolupament de la mateixa cooperació espanyola.

Article 33. Contractes de les administracions públiques

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic.

Article 34. Contractes de l'Administració General de l'Estat

1. Anualment, el Consell de Ministres, en vista de l'evolució i l'impacte de les polítiques d'igualtat en el mercat laboral, ha de determinar els contractes de l'Administració General de l'Estat i dels seus organismes públics que obligatòriament han d'incloure entre les seves condicions d'execució mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que preveu la legislació de contractes del sector públic.

En l'Acord a què es refereix el paràgraf anterior es poden establir, si s'escau, les característiques de les condicions que s'hagin d'incloure en els plecs atenent la naturalesa dels contractes i el sector d'activitat on es generin les prestacions.

2. Els òrgans de contractació poden establir als plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades per les empreses que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica o professional, compleixin les directrius de l'apartat anterior, sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixin de base a l'adjudicació i respectant, en tot cas, la prelació establerta a l'apartat primer de la disposició addicional vuitena del Text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny.

Article 35. Subvencions públiques

Les administracions públiques, en els plans estratègics de subvencions que adoptin en l'exercici de les seves competències, han de determinar els àmbits en què, per raó de l'existència d'una situació de desigualtat d'oportunitats entre dones i homes, les bases reguladores de les subvencions corresponents puguin incloure la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat per part de les entitats sol·licitants.

A aquests efectes es poden valorar, entre altres, les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, de responsabilitat social de l'empresa, o l'obtenció del distintiu empresarial en matèria d'igualtat que regula el capítol IV del títol IV d'aquesta Llei.

TÍTOL III. Igualtat i mitjans de comunicació

Article 36. La igualtat en els mitjans de comunicació social de titularitat pública

Els mitjans de comunicació social de titularitat pública han de vetllar per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes a la societat, i promoure el coneixement i la difusió del principi d'igualtat entre dones i homes.

Article 37. Corporació RTVE

1. La Corporació RTVE, en l'exercici de la seva funció de servei públic, ha de perseguir en la seva programació els objectius següents:

- a) Reflectir adequadament la presència de les dones en els diversos àmbits de la vida social.
- b) Utilitzar el llenguatge de forma no sexista.
- c) Adoptar, mitjançant l'autoregulació, codis de conducta tendents a transmetre el contingut del principi d'igualtat.
- d) Col·laborar amb les campanyes institucionals dirigides a fomentar la igualtat entre dones i homes i a eradicar la violència de gènere.

2. La Corporació RTVE ha de promoure la incorporació de les dones a llocs de responsabilitat directiva i professional. Així mateix, ha de fomentar la relació amb associacions i grups de dones per identificar les seves necessitats i interessos en l'àmbit de la comunicació.

Article 38. Agència EFE

1. En l'exercici de les seves activitats, l'Agència EFE ha de vetllar pel respecte del principi d'igualtat entre dones i homes i, especialment, per la utilització no sexista del llenguatge, i perseguir en la seva actuació els objectius següents:

- a) Reflectir adequadament la presència de la dona en els diversos àmbits de la vida social.
- b) Utilitzar el llenguatge de forma no sexista.
- c) Adoptar, mitjançant l'autoregulació, codis de conducta tendents a transmetre el contingut del principi d'igualtat.

d) Col·laborar amb les campanyes institucionals dirigides a fomentar la igualtat entre dones i homes i a eradicar la violència de gènere.

2. L'Agència EFE ha de promoure la incorporació de les dones a llocs de responsabilitat directiva i professional. Així mateix, ha de fomentar la relació amb associacions i grups de dones per identificar les seves necessitats i interessos en l'àmbit de la comunicació.

Article 39. La igualtat en els mitjans de comunicació social de titularitat privada

1. Tots els mitjans de comunicació han de respectar la igualtat entre dones i homes i evitar qualsevol forma de discriminació.

2. Les administracions públiques han de promoure l'adopció per part dels mitjans de comunicació d'acords d'autoregulació que contribueixin al compliment de la legislació en matèria d'igualtat entre dones i homes, incloent-hi les activitats de venda i publicitat que s'hi desenvolupin.

Article 40. Autoritat audiovisual

Les autoritats a les quals correspongui vetllar perquè els mitjans audiovisuals compleixin les seves obligacions han d'adoptar les mesures que siguin procedents, d'acord amb la seva regulació, per assegurar un tractament de les dones d'acord amb els principis i els valors constitucionals.

Article 41. Igualtat i publicitat

La publicitat que comporti una conducta discriminatòria d'acord amb aquesta Llei es considera publicitat il·lícita, de conformitat amb el que preveu la legislació general de publicitat i de publicitat i comunicació institucional.

TÍTOL IV. El dret al treball en igualtat d'oportunitats

CAPÍTOL I. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

Article 42. Programes de millora de l'ocupabilitat de les dones

1. Les polítiques d'ocupació tenen com un dels objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per a això, s'ha de millorar l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones, i potenciar el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball.

2. Els programes d'inserció laboral activa han d'incloure tots els nivells educatius i edat de les dones, incloent-hi els de formació professional, escoles taller i cases d'oficis, dirigits a persones a l'atur, es poden destinar prioritàriament a col·lectius específics de dones o preveure una determinada proporció de dones.

Article 43. Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva

D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

CAPÍTOL II. Igualtat i conciliació

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

CAPÍTOL III. Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 47. Transparència en la implantació del pla d'igualtat

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals aquests atribueixin aquestes competències.

Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les

denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.

Article 49. Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat

Per impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, el Govern ha d'establir mesures de foment, especialment dirigides a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

CAPÍTOL IV. Distintiu empresarial en matèria d'igualtat

Article 50. Distintiu per a les empreses en matèria d'igualtat

1. El Ministeri de Treball i Afers Socials ha de crear un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els treballadors i les treballadores, que pot ser utilitzat en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris.

2. Amb la finalitat d'obtenir aquest distintiu, qualsevol empresa, sigui de capital públic o privat, pot presentar al Ministeri de Treball i Afers Socials un balanç sobre els paràmetres d'igualtat implantats respecte a les relacions de treball i la publicitat dels productes i serveis prestats.

3. Per reglament, s'ha de determinar la denominació d'aquest distintiu, el procediment i les condicions per a la seva concessió,

les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin i de les polítiques d'igualtat aplicades per aquestes.

4. Per concedir aquest distintiu s'han de tenir en compte, entre altres criteris, la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i en els diferents grups i categories professionals de l'empresa, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat, així com la publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa.

5. El Ministeri de Treball i Afers Socials ha de controlar que les empreses que obtinguin el distintiu mantinguin permanentment l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els treballadors i les treballadores i, en cas d'incomplir-les, els ha de retirar el distintiu.

TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública

CAPÍTOL I. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

CAPÍTOL II. El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenen

Article 52. Titulars d'òrgans directius

El Govern ha d'atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen, considerats en conjunt, la designació dels quals li correspongui.

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració

Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen han de respondre al principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, la representació de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen a les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball s'ha d'ajustar al principi de composició equilibrada de tots dos sexes.

Article 54. Designació de representants de l'Administració General de l'Estat

L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de designar els seus representants en òrgans col·legiats, comitès de persones expertes

o comitès consultius, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, l'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'observar el principi de presència equilibrada en els nomenaments que li correspongui efectuar en els consells d'administració de les empreses en el capital de les quals participi.

CAPÍTOL III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública

A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Article 56. Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Sense perjudici de les millores que puguin derivar d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen amb els representants del personal al servei de l'Administració pública, la normativa que els és aplicable ha d'establir un règim d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis amb la finalitat de protegir la maternitat i facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb la mateixa finalitat s'ha de reconèixer un permís de paternitat, en els termes que disposi la normativa esmentada.

Article 57. Conciliació i provisió de llocs de treball

En les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball s'ha de computar, als efectes de valoració del treball desenvolupat

i dels corresponents mèrits, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions a què es refereix l'article anterior.

Article 58. Llicència per risc durant l'embaràs i la lactància

Quan les condicions del lloc de treball d'una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme administratiu puguin influir negativament en la salut de la dona, del fill o la filla, es pot concedir llicència per risc durant l'embaràs, en els mateixos termes i condicions que preveu la normativa aplicable. En aquests casos, es garanteix la plenitud dels drets econòmics de la funcionària durant tota la durada de la llicència, d'acord amb el que estableix la legislació específica.

El que disposa el paràgraf anterior també és aplicable durant el període de lactància natural.

Article 59. Vacances

Sense perjudici de les millores que puguin derivar d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen amb la representació dels empleats i les empleades al servei de l'Administració pública, quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat, o amb la seva ampliació per lactància, l'empleada pública té dret a gaudir de les vacances en una data diferent, encara que s'hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

Tenen aquest mateix dret els qui gaudeixin de permís de paternitat.

Article 60. Accions positives en les activitats de formació

1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

2. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reserva almenys un 40% de les places per a la seva adjudicació a aquelles que compleixin els requisits establerts.

Article 61. Formació per a la igualtat

1. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.

2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal.

Article 62. Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

Article 63. Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública

Tots els departaments ministerials i els organismes públics han de remetre, almenys anualment, als ministeris de Treball i Afers Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva a cadascun d'aquests del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions mitjanades del seu personal.

Article 64. Pla d'igualtat a l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen

El Govern ha d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla per a la igualtat entre dones i homes a l'Administració General de l'Estat i als organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen. El Pla ha d'establir els objectius que s'han d'assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que s'han d'adoptar per a la seva consecució. El Pla ha de ser objecte de negociació i, si s'escau, acord amb la representació legal dels empleats públics tal com determini la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública i el seu compliment ha de ser avaluat anualment pel Consell de Ministres.

CAPÍTOL IV. Forces Armades

Article 65. Respecte del principi d'igualtat

Les normes sobre personal de les Forces Armades han de procurar l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, especialment pel que fa al règim d'accés, formació, ascensos, destinacions i situacions administratives.

Article 66. Aplicació de les normes referides al personal de les administracions públiques

Les normes referides al personal al servei de les administracions públiques en matèria d'igualtat, prevenció de la violència de gènere i conciliació de la vida personal, familiar i professional són aplicables a les Forces Armades, amb les adaptacions que siguin necessàries i en els termes que estableix la normativa específica.

CAPÍTOL V. Forces i cossos de seguretat de l'Estat

Article 67. Respecte del principi d'igualtat

Les normes reguladores de les forces i cossos de seguretat de l'Estat han de promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, per impedir qualsevol situació de discriminació professional, especialment, en el sistema d'accés, formació, ascensos, destinacions i situacions administratives.

Article 68. Aplicació de les normes referides al personal de les administracions públiques

Les normes referides al personal al servei de les administracions públiques en matèria d'igualtat, prevenció de la violència de gènere i conciliació de la vida personal, familiar i professional són aplicables a les forces i cossos de seguretat de l'Estat, adaptades, si s'escau, a les peculiaritats de les funcions que tenen encomanades, en els termes que estableixi la normativa específica.

TÍTOL VI. Igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament

Article 69. Igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis

1. Totes les persones físiques o jurídiques que, en el sector públic o privat, subministren béns o serveis disponibles per al

públic, oferts fora de l'àmbit de la vida privada i familiar, estan obligades, en les seves activitats i en les transaccions conseqüents, a complir el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, i evitar discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

2. El que preveu l'apartat anterior no afecta la llibertat de contractació, inclosa la llibertat de la persona de triar l'altra part contractant, sempre que l'elecció no estigui determinada pel sexe.

3. No obstant el que disposen els apartats anteriors, són admissibles les diferències de tracte en l'accés a béns i serveis quan estiguin justificades per un propòsit legítim i els mitjans per aconseguir-ho siguin adequats i necessaris.

Article 70. Protecció en situació d'embaràs

En l'accés a béns i serveis, cap contractant pot indagar sobre la situació d'embaràs d'una dona que els demani, excepte per raons de protecció de la seva salut.

Article 71. Factors actuarials

1. Es prohibeix la suscripció de contractes d'assegurances o de serveis financers afins en què, en considerar el sexe com a factor de càlcul de primes i prestacions, es generin diferències en les primes i prestacions de les persones assegurades.

No obstant això, per reglament es poden fixar els casos en què sigui admissible determinar diferències proporcionades de les primes i prestacions de les persones considerades individualment, quan el sexe constitueixi un factor determinant de l'avaluació del risc a partir de dades actuarials i estadístiques pertinents i fiables.

2. Els costos relacionats amb l'embaràs i el part no justifiquen diferències en les primes i prestacions de les persones considerades individualment, sense que es puguin autoritzar diferències en aquest aspecte.

Article 72. Conseqüències de l'incompliment de les prohibicions

1. Sense perjudici d'altres accions i drets previstos a la legislació civil i mercantil, la persona que, en l'àmbit d'aplicació de

l'article 69, sigui objecte d'una conducta discriminatòria té dret a indemnització pels danys i perjudicis soferts.

2. En l'àmbit dels contractes d'assegurances o de serveis financers afins, i sense perjudici del que preveu l'article 10 d'aquesta Llei, l'incompliment de la prohibició que conté l'article 71 atorga al contractant perjudicat el dret a reclamar l'assimilació de les primes i prestacions a les del sexe més beneficiat, i mantenir la validesa i eficàcia del contracte en els altres punts.

TÍTOL VII. La igualtat en la responsabilitat social de les empreses

Article 73. Accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat

Les empreses poden assumir la realització voluntària d'accions de responsabilitat social, que consisteixin en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes al si de l'empresa o en el seu entorn social.

La realització d'aquestes accions pot ser concertada amb la representació dels treballadors i les treballadores, les organitzacions de consumidors i consumidoras i usuaris i usuàries, les associacions que tinguin com a fi primordial la defensa de la igualtat de tracte entre dones i homes i els organismes d'igualtat.

S'ha d'informar els representants dels treballadors de les accions que no es concertin amb aquests.

A les decisions empresarials i els acords col·lectius relatius a mesures laborals els és aplicable la normativa laboral.

Article 74. Publicitat de les accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat

Les empreses poden fer ús publicitari de les seves accions de responsabilitat en matèria d'igualtat, d'acord amb les condicions que estableix la legislació general de publicitat.

L'Institut de la Dona o els òrgans equivalents de les comunitats autònomes estan legitimats per exercir l'acció de cessació quan considerin que es pugui haver incorregut en supòsits de publicitat enganyosa.

Article 75. Participació de les dones en els consells d'administració de les societats mercantils

Les societats obligades a presentar compte de pèrdues i guanys no abreujat han de procurar incloure al seu Consell d'Administració un nombre de dones que permeti assolir una presència equilibrada de dones i homes en un termini de vuit anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

El que preveu el paràgraf anterior s'ha de tenir en compte per als nomenaments que es duguin a terme a mesura que venci el mandat dels consellers designats abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

TÍTOL VIII. Disposicions organitzatives

Article 76. Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes

La Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes és l'òrgan col·legiat responsable de la coordinació de les polítiques i mesures adoptades pels departaments ministerials amb la finalitat de garantir el dret a la igualtat entre dones i homes i promoure'n l'efectivitat.

La seva composició i funcionament s'han de determinar per reglament.

Article 77. Les unitats d'igualtat

En tots els ministeris s'ha d'encomanar a un dels seus òrgans directius el desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit de les matèries de la seva competència i, en particular, les següents:

- a) Recollir la informació estadística elaborada pels òrgans del ministeri i assessorar-los en relació amb la seva elaboració.
- b) Elaborar estudis amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en les àrees d'activitat del departament.
- c) Assessorar els òrgans competents del departament en l'elaboració de l'informe sobre impacte per raó de gènere.
- d) Fomentar el coneixement pel personal del departament de l'abast i significat del principi d'igualtat mitjançant la formulació de propostes d'accions formatives.
- e) Vetllar pel compliment d'aquesta Llei i per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat.

Article 78. Consell de Participació de la Dona

1. Es crea el Consell de Participació de la Dona, com a òrgan col·legiat de consulta i assessorament, amb el fi essencial de servir de via per a la participació de les dones en la consecució efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i la lluita contra la discriminació per raó de sexe.

2. Per reglament, s'han d'establir el seu règim de funcionament, competències i composició, i garantir, en tot cas, la participació del conjunt de les administracions públiques i de les associacions i organitzacions de dones d'àmbit estatal.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Presència o composició equilibrada

Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Modificació de la Llei orgànica de règim electoral general

Es modifica la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general, en els termes següents:

U. S'hi afegeix un nou article 44 bis, redactat en els termes següents:

“Article 44 bis.

1. Les candidatures que es presentin per a les eleccions de diputats al Congrés, municipals i de membres dels consells insulars i dels cabildos insulars canaris en els termes previstos en aquesta Llei, diputats al Parlament Europeu i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes han de tenir una composició equilibrada de dones i homes, de manera que en el conjunt de la llista els candidats de cadascun dels sexes suposin com a mínim el quaranta per cent. Quan el nombre de llocs que s'han de cobrir sigui inferior a cinc, la proporció de dones i homes ha de ser al més pròxima possible a l'equilibri numèric.

En les eleccions de membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, les lleis reguladores dels seus respectius règims electorals poden establir mesures que afavoreixin una presència més gran de dones en les candidatures que es presentin a les eleccions de les esmentades assemblees legislatives.

2. També s'ha de mantenir la proporció mínima del quaranta per cent en cada tram de cinc llocs. Quan l'últim tram de la llista no arribi als cinc llocs, la proporció de dones i homes en aquest tram ha de ser al més pròxima possible a l'equilibri numèric, encara que s'ha de mantenir en qualsevol cas la proporció exigible respecte del conjunt de la llista.

3. A les llistes de suplents s'apliquen les regles que contenen els apartats anteriors.

4. Quan les candidatures per al Senat s'agrupin en llistes, d'acord amb el que disposa l'article 171 d'aquesta Llei, les llistes han de tenir igualment una composició equilibrada de dones i homes, de manera que la proporció de les unes i els altres sigui al més pròxima possible a l'equilibri numèric.”

Dos. S'afegeix un nou paràgraf a l'apartat 2 de l'article 187, redactat en els termes següents:

“El que preveu l'article 44 bis d'aquesta Llei no és exigible en les candidatures que es presentin als municipis amb un nombre de residents igual o inferior a 3.000 habitants.”

Tres. S'afegeix un nou paràgraf a l'apartat 3 de l'article 201, redactat en els termes següents:

“El que preveu l'article 44 bis d'aquesta Llei no és exigible en les candidatures que es presentin a les illes amb un nombre de residents igual o inferior a 5.000 habitants.”

Quatre. Es modifica l'apartat 2 de la disposició addicional primera, que queda redactat en els termes següents:

“2. En aplicació de les competències que la Constitució reserva a l'Estat també s'apliquen a les eleccions a assemblees legislatives de comunitats autònomes convocades per aquestes els següents articles del títol primer d'aquesta Llei orgànica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 i 8; 47.4; 49; 51.2 i 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 i 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 i 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.”

Cinc. S'hi afegeix una nova disposició transitòria setena, redactada en els termes següents:

“En les convocatòries a eleccions municipals que es produeixin abans de 2011, el que preveu l'article 44 bis només és exigible als municipis amb un nombre de residents superior a 5.000 habitants, i a partir de l'1 de gener de l'any esmentat s'aplica la xifra d'habitants que preveu el segon paràgraf de l'apartat 2 de l'article 187 d'aquesta Llei.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Modificacions de la Llei orgànica del poder judicial

Es modifica la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, en els termes següents:

U. S'afegeix un últim incís a l'apartat 1 de l'article 109, que queda redactat en els termes següents:

“1. El Consell General del Poder Judicial ha d'eleva anualment a les Corts Generals una memòria sobre l'estat, funcionament i activitats del mateix Consell i dels jutjats i tribunals de justícia. Així mateix, inclou les necessitats que, segons el seu judici, hi hagi en matèria de personal, instal·lacions i de recursos, en general, per al desenvolupament correcte de les funcions que la Constitució i

les lleis assignen al poder judicial. També ha d'incloure un capítol sobre l'impacte de gènere en l'àmbit judicial.”

Dos. S'afegeix un nou paràgraf, intercalat entre el primer i el segon, a l'apartat 3 de l'article 110, amb la redacció següent:

“En tot cas, s'ha d'elaborar un informe previ d'impacte de gènere.”

Tres. S'afegeix a l'article 122.1, després de "Comissió de Qualificació", l'expressió "Comissió d'Igualtat".

Quatre. S'hi afegeix un article 136 bis que integra la nova secció 7a del capítol IV, títol II, llibre II, rubricada com "De la Comissió d'Igualtat", amb la redacció següent:

“Article 136 bis.

1. El Ple del Consell General del Poder Judicial elegeix anualment, d'entre els seus vocals, per majoria de tres cinquens i atenent el principi de presència equilibrada entre dones i homes, els components de la Comissió d'Igualtat, que està integrada per cinc membres.

2. La Comissió d'Igualtat actua amb l'assistència de tots els seus components i sota la presidència del membre d'aquesta que sigui elegit per majoria. En cas de transitòria impossibilitat o absència justificada d'algun dels membres, s'ha de substituir per un altre vocal del Consell, preferentment del mateix sexe, que ha de designar la Comissió Permanent.

3. Correspon a la Comissió d'Igualtat assessorar el Ple sobre les mesures necessàries o convenients per integrar activament el principi d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les atribucions del Consell General del Poder Judicial i, en particular, li correspon elaborar els informes previs sobre impacte de gènere dels reglaments i millorar els paràmetres d'igualtat en la carrera judicial.”

Cinc. Es modifica l'article 310, que té la redacció següent:

“Totes les proves selectives per a l'ingrés i la promoció a les carreres judicial i fiscal han de tenir en compte l'estudi del principi d'igualtat entre dones i homes, incloent les mesures contra la violència de gènere, i la seva aplicació amb caràcter transversal en l'àmbit de la funció jurisdiccional.”

Sis. Es modifica el primer paràgraf de l'apartat e) de l'article 356, que queda redactat de la manera següent:

“e) També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, per atendre un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.”

Set. S'afegeix una nova lletra e) a l'article 348, en els termes següents:

“e) Excedència per raó de violència sobre la dona.”

Vuit. Es modifica l'article 357, que passa a tenir la redacció següent:

“Article 357.

Quan un magistrat del Tribunal Suprem sol·liciti l'excedència voluntària i li sigui concedida, perd la seva condició de tal, llevat del supòsit que preveuen les lletres d) i e) de l'article anterior i l'article 360 bis. En els altres casos queda integrat en situació d'excedència voluntària, dins de la categoria de magistrat.”

Nou. Es modifica l'article 358.2 en els termes següents:

“2. S'exceptuen del que preveu l'apartat anterior les excedències voluntàries per cuidar fills i per fer-se càrrec d'un familiar a què es refereixen els apartats d) i e) de l'article 356, en què el període de permanència en les situacions esmentades és computable als efectes de triennis i drets passius. Durant els dos primers anys es té dret a la reserva de la plaça en què s'exerceixin les seves funcions i al còmput de l'antiguitat. Transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa província i de la mateixa categoria, i s'ha de sol·licitar, el mes anterior a la finalització del període màxim de permanència en aquesta, el reingrés al servei actiu; si no es fa, se'l declara d'ofici en la situació d'excedència voluntària per interès particular.”

Deu. S'afegeix un nou article 360 bis amb la redacció següent:

“Article 360 bis.

1. Les jutgesses i magistrades víctimes de violència de gènere tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència per raó de violència sobre la dona sense necessitat d'haver prestat un temps

mínim de serveis previs. En aquesta situació administrativa, s'hi pot mantenir un termini màxim de tres anys.

2. Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven, i l'esmentat període és computable als efectes d'ascensos, triennis i drets passius.

Això no obstant, quan de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigeix, es pot prorrogar per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit, el període en què, d'acord amb el paràgraf anterior, es té dret a la reserva del lloc de treball, amb idèntics efectes als que assenyalava el paràgraf esmentat.

3. Les jutgesses i magistrades en situació d'excedència per raó de violència sobre la dona perceben, durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. El reingrés al servei actiu de les jutgesses i magistrades en situació administrativa d'excedència per raó de violència sobre la dona de durada no superior a sis mesos s'ha de fer en el mateix òrgan jurisdiccional respecte del qual tingui reserva del lloc de treball que ocupaven amb anterioritat; si el període de durada de l'excedència és superior a sis mesos el reingrés exigeix que les jutgesses i magistrades participin en tots els concursos que s'anuncien per cobrir places de la seva categoria fins a obtenir destinació. Si no ho fan així, se'ls ha de declarar en situació d'excedència voluntària per interès particular."

Onze. Se suprimeix l'article 370.

Dotze. Es modifica l'apartat 5 de l'article 373, amb la redacció següent:

"5. Per la mort, accident o malaltia greus del cònjuge, de la persona a qui estava unit per una relació d'afectivitat anàloga o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, els jutges o magistrats poden disposar d'un permís de tres dies hàbils, que pot ser de fins a cinc dies hàbils quan a aquest efecte sigui necessari un desplaçament a una altra localitat, cas en què pot ser de cinc dies hàbils.

Aquests permisos queden reduïts a dos i quatre dies hàbils, respectivament, quan la mort i les altres circumstàncies assenyalades afectin familiars en segon grau d'afinitat o consanguinitat."

Tretze. S'afegeix un nou apartat 6 a l'article 373, amb la redacció següent:

“6. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill, el jutge o magistrat té dret a gaudir d'un permís de paternitat de quinze dies, a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.”

Catorze. S'afegeix un nou apartat 7 a l'article 373, amb la redacció següent:

“7. Els jutges i magistrats tenen dret a permisos i llicències per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere. El Consell General del Poder Judicial, mitjançant reglament, ha d'adaptar a les particularitats de la carrera judicial la normativa de l'Administració General de l'Estat vigent en la matèria.”

Quinze. S'afegeix un apartat 5 a l'article 433 bis, amb la redacció següent:

“5. El Pla de formació continuada de la carrera judicial preveu la formació dels jutges i magistrats en el principi d'igualtat entre dones i homes i la perspectiva de gènere.

L'Escola Judicial ha d'impartir anualment cursos de formació sobre la tutela jurisdiccional del principi d'igualtat entre dones i homes i la violència de gènere.”

Setze. S'afegeix un segon paràgraf a l'apartat 2 de l'article 434, amb la redacció següent:

“El Centre d'Estudis Jurídics ha d'impartir anualment cursos de formació sobre el principi d'igualtat entre dones i homes i la seva aplicació amb caràcter transversal pels membres de la carrera fiscal, el cos de secretaris i altre personal al servei de l'Administració de Justícia, així com sobre la detecció i el tractament de situacions de violència de gènere.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA. Modificació de l'Estatut orgànic del Ministeri Fiscal

Es modifica la Llei 50/1981, de 30 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut orgànic del Ministeri Fiscal en els termes següents:

S'afegeix un últim paràgraf a l'apartat 1 de l'article 14, que queda amb la redacció següent:

“S'ha d'integrar en el si del Consell Fiscal una Comissió d'Igualtat per a l'estudi de la millora dels paràmetres d'igualtat en la carrera fiscal, la composició de la qual queda determinada en la normativa que regeix la constitució i el funcionament del Consell Fiscal.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA. Modificacions de la Llei d'enjudiciament civil

U. S'introdueix un nou article 11 bis a la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil, en els termes següents:

“Article 11 bis. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte entre dones i homes.

1. Per a la defensa del dret d'igualtat de tracte entre dones i homes, a més dels afectats i sempre amb la seva autorització, també hi estan legitimats els sindicats i les associacions legalment constituïdes el fi primordial de les quals sigui la defensa de la igualtat de tracte entre dones i homes, respecte dels seus afiliats i associats, respectivament.

2. Quan els afectats siguin una pluralitat de persones indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspon exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als sindicats més representatius i a les associacions d'àmbit estatal el fi primordial de les quals sigui la igualtat entre dones i homes, sense perjudici, si els afectats estaven determinats, de la seva pròpia legitimació processal.

3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.”

Dos. Es modifica el supòsit 5è de l'apartat 1 de l'article 188 de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil, que queda redactat de la manera següent:

“5. Per mort, malaltia o impossibilitat absoluta o baixa per maternitat o paternitat de l'advocat de la part que demani la suspensió, justificades suficientment, segons el parer del tribunal, sempre que aquests fets s'hagin produït quan ja no sigui possi-

ble sol·licitar un nou assenyalament d'acord amb el que disposa l'article 183, sempre que es garanteixi el dret a la tutela judicial efectiva i no es causi indefensió.

Igualment, són equiparables als supòsits anteriors, i amb els mateixos requisits, altres situacions anàlogues previstes en altres sistemes de previsió social i pel mateix temps pel qual s'atorgui la baixa i la prestació dels permisos que preveu la legislació de la Seguretat Social.”

Tres. S'afegeix un nou apartat 5 a l'article 217 de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil, i els actuals apartats 5 i 6 passen a ser els números 6 i 7, respectivament, amb la redacció següent:

“5. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó del sexe, correspon al demandat provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA. Modificacions de la Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa

Es modifica la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, en els termes següents:

U. S'afegeix una lletra i) a l'apartat 1 de l'article 19, amb la redacció següent:

“i) Per a la defensa del dret d'igualtat de tracte entre dones i homes, a més dels afectats i sempre amb la seva autorització, també hi estan legitimats els sindicats i les associacions legalment constituïdes el fi primordial de les quals sigui la defensa de la igualtat de tracte entre dones i homes, respecte dels seus afiliats i associats, respectivament.

Quan els afectats siguin una pluralitat de persones indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspon exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als sindicats més representatius i a les associacions d'àmbit estatal el fi

primordial de les quals sigui la igualtat entre dones i homes, sense perjudici, si els afectats estaven determinats, de la seva pròpia legitimació processal.

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.”

Dos. S'afegeix un nou apartat 7 a l'article 60, amb la redacció següent:

“7. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó del sexe, correspon al demandat provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA. Modificacions de la Llei per la qual s'incorpora a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 89/552/CEE

S'afegeix una nova lletra e) a l'apartat 1 de l'article 16 de la Llei 25/1994, de 12 de juliol, per la qual s'incorpora a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinació de disposicions legals, reglamentàries i administratives dels estats membres relatives a l'exercici de la radiodifusió televisiva, en els termes següents:

“e) La publicitat o la televenda dirigides a menors ha de transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA. Modificacions de la Llei general de sanitat

U. S'afegeix un nou apartat 4 a l'article 3 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, que queda redactat en els termes següents:

“4. Les polítiques, estratègies i programes de salut han d'integrar activament en els seus objectius i actuacions el principi

d'igualtat entre dones i homes, i evitar que, per les seves diferències físiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre ells en els objectius i actuacions sanitàries.”

Dos. S'afegeix un nou apartat 2 a l'article 6 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, i l'actual contingut passa a ser l'apartat 1, en els termes següents:

“2. En l'execució del que preveu l'apartat anterior, les administracions públiques sanitàries han d'assegurar la integració del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir el seu igual dret a la salut.”

Tres. Es modifiquen els apartats 1, 4, 9, 14 i 15 de l'article 18 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, i s'afegeix un nou apartat 17, que queden redactats respectivament en els termes següents:

“1. Adopció sistemàtica d'accions per a l'educació sanitària com a element primordial per a la millora de la salut individual i comunitària, que comprèn l'educació diferenciada sobre els riscos, característiques i necessitats de dones i homes, i la formació contra la discriminació de les dones.”

“4. La prestació dels productes terapèutics necessaris, atenent les necessitats diferenciades de dones i homes.”

“9. La protecció, promoció i millora de la salut laboral, amb especial atenció a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.”

“14. La millora i adequació de les necessitats de formació del personal al servei de l'organització sanitària, incloent actuacions formatives dirigides a garantir la seva capacitat per detectar, prevenir i tractar la violència de gènere.”

“15. El foment de la recerca científica en el camp específic dels problemes de salut, atenent les diferències entre dones i homes.”

“17. El tractament de les dades contingudes en registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica per permetre l'anàlisi de gènere, incloent, sempre que sigui possible, la seva desagregació per sexe.”

Quatre. Es fa una nova redacció de l'incís inicial de l'apartat 1 de l'article 21 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, que queda redactat en els termes següents:

“1. L’actuació sanitària en l’àmbit de la salut laboral, que integra en tot cas la perspectiva de gènere, comprèn els aspectes següents.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL NOVENA. Modificacions de la Llei de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut

U. Es modifica la lletra a) de l’article 2 de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut, que queda redactada en els termes següents:

“a) La prestació dels serveis als usuaris del Sistema Nacional de Salut en condicions d’igualtat efectiva i qualitat, evitant especialment qualsevol discriminació entre dones i homes en les actuacions sanitàries.”

Dos. Es modifica la lletra g) de l’apartat 2 de l’article 11, que queda redactada en els termes següents:

“g) La promoció i protecció de la salut laboral, amb especial consideració als riscos i necessitats específics de les treballadores.”

Tres. Es modifica la lletra f) de l’apartat 2 de l’article 12, que queda redactada en els termes següents:

“f) Les atencions i serveis específics relatius a les dones, que específicament inclouen la detecció i tractament de les situacions de violència de gènere; la infància; l’adolescència; els adults; la tercera edat; els grups de risc i els malalts crònics.”

Quatre. S’inclou un nou apartat e) a l’article 34, amb la redacció següent:

“e) La inclusió de la perspectiva de gènere en les actuacions formatives.”

Cinc. S’inclou un nou apartat f) a l’article 44, amb la redacció següent:

“f) Promoure que la recerca en salut atengui les especificitats de dones i homes.”

Sis. Es modifiquen els apartats 2 i 3 de l’article 53, que queden redactats en els termes següents:

“2. El sistema d’informació sanitària ha de contenir informació sobre les prestacions i la cartera de serveis en atenció

sanitària pública i privada, i ha d'incorporar, com a dades bàsiques, les relatives a població protegida, recursos humans i materials, activitat desenvolupada, farmàcia i productes sanitaris, finançament i resultats obtinguts, així com les expectatives i opinió dels ciutadans, tot això des d'un enfocament d'atenció integral a la salut, desagregant per sexe totes les dades susceptibles d'això.”

“3. Amb la finalitat d'aconseguir la màxima fiabilitat de la informació que es produeixi, el Ministeri de Sanitat i Consum, previ acord del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut, ha d'establir la definició i normalització de dades i fluxos, la selecció d'indicadors i els requeriments tècnics necessaris per integrar la informació i per analitzar-la des de la perspectiva del principi d'igualtat entre dones i homes.”

Set. S'afegeix, al final de l'article 63, la frase següent:

“Aquest informe ha de contenir anàlisis específiques de la salut de dones i homes.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL DESENA. Fons en matèria de societat de la informació

Als efectes que preveu l'article 28 d'aquesta Llei, es constitueix un fons especial que es dota amb 3 milions d'euros en cadascun dels exercicis pressupostaris de 2007, 2008 i 2009.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ONZENA. Modificacions del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

U. Es modifica el paràgraf e) de l'apartat 2 de l'article 4, que queda redactat en els termes següents:

“e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.”

Dos. Es modifica el paràgraf segon de l'apartat 1 i s'afegeixen dos nous apartats 4 i 5 a l'article 17, en els termes següents:

“Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.”

“4. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti.

Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.”

“5. L'establiment de plans d'igualtat a les empreses s'ha d'ajustar al que disposen aquesta Llei i la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.”

Tres. S'introdueix un apartat 8 a l'article 34, amb la redacció següent:

“8. El treballador té dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi hagi previst.”

Quatre. Es modifica la lletra b) de l'apartat 3 de l'article 37, que queda redactat de la manera següent:

“b) Dos dies pel naixement d'un fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.”

Cinc. Es modifiquen l'apartat 4 i el paràgraf primer de l'apartat 5 de l'article 37, que queden redactats en els termes següents:

“4. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix.

D'aquest permís en pot gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.”

“5. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.”

Sis. S'afegeix un paràgraf segon a l'apartat 3 de l'article 38, en els termes següents:

“Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 d'aquesta Llei, es té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.”

Set. Es modifica la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, que queda redactada en els termes següents:

“d) Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la durada no sigui inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals, de menors de sis anys o de menors

d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.”

Vuit. Es modifica l'apartat 2 de l'article 46, que queda redactat de la manera següent:

“2. El treballador amb una antiguitat a l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i no més de cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.”

Nou. Es modifiquen els paràgrafs primer, segon i tercer de l'apartat 3 de l'article 46, que queden redactats de la manera següent:

“Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada més llarga per negociació col·lectiva, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte, i no tingui activitat retribuïda.

L'excedència que preveu el present apartat, del període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.”

Deu. Es modifiquen els apartats 4 i 5 de l'article 48, que queden redactats en els termes següents:

“4. En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència de si aquesta realitzava alguna feina o no, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En cas de mort del fill, el període de suspensió no es redueix, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot fer ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, cosa que és compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare, o si no, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia tants dies com el nascut estigui

hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui per reglament.

En els casos d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. La suspensió produeix els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que els dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el cas de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat té una durada addicional de dues setmanes. En cas que els dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Dels períodes a què es refereix el present apartat se'n pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin per reglament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els que preveuen l'apartat següent i l'article 48 bis.”

“5. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.”

Onze. S'inclou un nou article 48 bis, amb la redacció següent:

“Article 48 bis. Suspensió del contracte de treball per paternitat.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat que regula l'article 48.4.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret només correspon a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan del període de descans regulat a l'article 48.4 en gaudeixi en la seva totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret ho pot fer durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte que regula l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article se'n pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre l'empresari i el treballador, i tal com es determini per reglament.

El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius.”

Dotze. Es modifica l'apartat 4 de l'article 53, que queda redactat en els termes següents:

“4. Quan l'empresari no compleixi els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article o la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer tal declaració d'ofici. La no-concessió del preavis no anul·la l'extinció, si bé l'empresari, amb independència dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a abonar els salaris corresponents a l'esmentat període. La posterior observança de l'empresari dels requisits incomplets no constitueix, en cap cas, l'esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.

També és nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins de l'esmentat període.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta Llei.

c) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de la decisió extintiva

per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats.”

Tretze. Es modifica la lletra g) de l'apartat 2 de l'article 54, que queda redactat en els termes següents:

“g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.”

Catorze. Es modifica l'apartat 5 de l'article 55, que queda redactat de la manera següent:

“És nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

També és nul l'acomiadament en els casos següents:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins de l'esmentat període.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions que reconeix aquesta Llei.

c) El dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de l'acomiadament per

motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats.”

Quinze. S'afegeix un nou paràgraf segon al número 1 de l'apartat 1 de l'article 64, en els termes següents:

“També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació d'aquest.”

Setze. S'afegeix una nova lletra c) al número 9 de l'apartat 1 de l'article 64, així com un nou número 13 en el mateix apartat 1, en els termes següents:

“c) De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.”

“13. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per establir i posar en marxa mesures de conciliació.”

Disset. S'afegeix un nou paràgraf a l'apartat 1 de l'article 85, amb la redacció següent:

“Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.”

Divuit. S'afegeix un nou paràgraf a l'apartat 2 de l'article 85, amb la redacció següent:

“Així mateix, sense perjudici de la llibertat de contractació que es reconeix a les parts, a través de la negociació col·lectiva s'ha d'articular el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors de la manera següent:

a) En els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, el deure de negociar es formalitza en el marc de la negociació dels convenis esmentats.

b) En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, el deure de negociar es formalitza a través de la negociació col·lectiva que es desenvolupi a l'empresa en els termes i condicions que s'hagin establert en els indicats convenis per complir l'esmentat deure de negociar a través de les oportunes regles de complementarietat.”

Dinou. S'afegeix un nou apartat 6 a l'article 90, que queda redactat en els termes següents:

“6. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat laboral ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

A aquests efectes, pot demanar l'assessorament de l'Institut de la Dona o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons escaigui pel seu àmbit territorial. Quan l'autoritat laboral s'hagi dirigit a la jurisdicció competent perquè entén que el conveni col·lectiu pot contenir clàusules discriminatòries, ho ha de posar en coneixement de l'Institut de la Dona o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons el seu àmbit territorial, sense perjudici del que estableix l'apartat 3 de l'article 95 de la Llei de procediment laboral.”

Vint. S'afegeix una nova disposició addicional dissetena, en els termes següents:

“Disposició addicional dissetena. Discrepàncies en matèria de conciliació.

Les discrepàncies que sorgeixin entre empresaris i treballadors en relació amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment es resolen per la jurisdicció competent a través del procediment que estableix l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.”

Vint-i-u. S'afegeix una nova disposició addicional divuitena, en els termes següents:

“Disposició addicional divuitena. Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda.

1. En els supòsits de reducció de jornada que preveu l'article 37, apartats 4 bis, 5 i 7 el salari que s'ha de tenir en compte a efec-

tes del càlcul de les indemnitzacions previstes en aquesta Llei és el que hauria correspost al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per a l'esmentada reducció.

2. Igualment, és aplicable el que disposa el paràgraf anterior en els supòsits d'exercici a temps parcial dels drets que estableixen el paràgraf desè de l'article 48.4 i l'article 48 bis."

DISPOSICIÓ ADDICIONAL DOTZENA. Modificacions de la Llei de prevenció de riscos laborals

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, queda modificada de la manera següent:

U. S'introdueix un nou apartat 4 a l'article 5, que queda redactat de la manera següent:

"4. Les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors."

Dos. Es modifica el paràgraf primer de l'apartat 2 i l'apartat 4 de l'article 26, que queden redactats en els termes següents:

"2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, amb la consulta prèvia amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes."

"4. El que disposen els números 1 i 2 d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància natural, si les condicions

de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'Entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill. Així mateix, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos que preveu l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, si es donen les circumstàncies que preveu el número 3 d'aquest article.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TRETZENA. Modificacions de la Llei de procediment laboral

El text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda modificat de la manera següent:

U. S'afegeix un nou paràgraf segon a l'apartat 2 de l'article 27 en els termes següents:

“Tot això s'entén sense perjudici de la possibilitat de reclamar, en els anteriors judicis, la indemnització derivada de discriminació o lesió de drets fonamentals d'acord amb els articles 180 i 181 d'aquesta Llei.”

Dos. L'apartat 2 de l'article 108 queda redactat de la manera següent:

“2. És nul l'acomiadament que tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació que preveuen la Constitució i la Llei, o es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

També és nul l'acomiadament en els supòsits següents:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o el notificat en una data tal que el termini de preavís concedit finalitzi dins de l'esmentat període.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts a l'Estatut dels treballadors.

c) El dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedències assenyalats.”

Tres. Es modifica l'apartat 2 de l'article 122, amb el tenor següent:

“2. La decisió extintiva és nul·la quan:

a) No s'hagin complert les formalitats legals de la comunicació escrita, amb menció de causa.

b) No s'hagi posat a disposició del treballador la indemnització corresponent, llevat dels supòsits en què aquest requisit no estigui legalment exigit.

c) Sigui discriminatòria o contrària als drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

d) S'hagi efectuat en frau de llei eludint les normes establertes pels acomiadaments col·lectius, en els casos a què es refereix l'últim paràgraf de l'article 51.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

També és nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lac-

tància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins de l'esmentat període.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions reconeguts a l'Estatut dels treballadors.

c) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedències assenyalats.”

Quatre. S'afegeix una nova lletra d) a l'article 146, en els termes següents:

“d) De les comunicacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre la constatació d'una discriminació per raó de sexe i en les quals es recullen les bases dels perjudicis estimats per al treballador, als efectes de la determinació de la indemnització corresponent.

En aquest cas, la Prefectura d'Inspecció corresponent ha d'informar sobre aquesta circumstància l'autoritat laboral competent perquè aquesta en tingui coneixement, amb la finalitat que ho traslladi a l'òrgan jurisdiccional competent als efectes de l'acumulació d'accions si s'inicia amb posterioritat el procediment d'ofici a què es refereix l'apartat 2 de l'article 149 d'aquesta Llei.”

Cinc. Es modifica l'apartat 2 de l'article 149, que queda redactat en els termes següents:

“2. Així mateix, en cas que les actes d'infracció versin sobre alguna de les matèries que preveuen els apartats 2, 6 i 10 de l'article 7 i 2, 11 i 12 de l'article 8 del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, i el subjecte responsable les hagi impugnat basant-se en al·legacions i proves de les quals es dedueixi que el coneixement del fons de la qüestió està atribuït a l'ordre social de la jurisdicció segons l'article 9.5 de la Llei orgànica del poder judicial.”

Sis. Es modifica l'apartat 1 de l'article 180, que queda amb la redacció següent:

“1. La sentència ha de declarar l'existència o no de la vulneració denunciada. En cas afirmatiu i amb la declaració prèvia de nul·litat radical de la conducta de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, ha d'ordenar el cessament immediat del comportament antisindical i la reposició de la situació al moment anterior al fet, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acte, inclosa la indemnització que sigui procedent, que ha de ser compatible, si s'escau, amb la que pugui correspondre al treballador per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.”

Set. Es modifica l'article 181, que queda redactat en els termes següents:

“Les demandes de tutela dels altres drets fonamentals i llibertats públiques, inclosa la prohibició de tractament discriminatori i de l'assetjament, que se suscitin en l'àmbit de les relacions jurídiques atribuïdes al coneixement de l'ordre jurisdiccional social, es tramiten d'acord amb les disposicions que estableix aquest capítol. En les demandes esmentades s'han d'expressar el dret o drets fonamentals que es considerin infringits.

Quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge s'ha de pronunciar sobre la quantia de la indemnització que, si s'escau, correspongui al treballador per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització ha de ser compatible, si s'escau, amb la que pugui correspondre al

treballador per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CATORZENA. Modificacions de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social

El text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda modificat de la manera següent:

U. S'afegeix un nou apartat, el 13, a l'article 7, amb la redacció següent:

“13. No complir les obligacions que en matèria de plans d'igualtat estableixen l'Estatut dels treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable.”

Dos. Es modifiquen els apartats 12 i 13 bis de l'article 8 i s'afegeix un nou apartat 17, i queden redactats en els termes següents:

“12. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.”

“13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.”

“17. No elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos, quan l'obligació de realitzar l'esmentat pla respongui al que estableix l'apartat 2 de l'article 46 bis d'aquesta Llei.”

Tres. Es modifica el paràgraf primer de l'article 46, que queda redactat en els termes següents:

“Sense perjudici de les sancions a què es refereix l'article 40.1 i llevat del que estableix l'article 46 bis) d'aquesta Llei, els empresaris que hagin comès infraccions molt greus tipificades en els articles 16 i 23 d'aquesta Llei en matèria d'ocupació i de protecció per desocupació.”

Quatre. S'afegeix una nova subsecció 3a bis a la secció 2a del capítol VI, que comprèn un nou article 46 bis, en els termes següents:

“Subsecció tercera bis. Responsabilitats en matèria d'igualtat

Article 46 bis. Responsabilitats empresarials específiques.

1. Els empresaris que hagin comès les infraccions molt greus tipificades en els apartats 12, 13 i 13 bis) de l'article 8 i a l'apartat 2 de l'article 16 d'aquesta Llei han de ser sancionats, sense perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 40, amb les sancions accessòries següents:

a) Pèrdua automàtica de les ajudes, bonificacions i, en general, dels beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació, amb efectes des de la data en què es va cometre la infracció, i

b) Exclusió automàtica de l'accés a aquests beneficis durant sis mesos.

2. No obstant això, en el cas de les infraccions molt greus tipificades a l'apartat 12 de l'article 8 i a l'apartat 2 de l'article 16 d'aquesta Llei referides als supòsits de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, les sancions accessòries a què es refereix l'apartat anterior poden ser substituïdes per elaborar i aplicar un pla d'igualtat a l'empresa, si ho determina l'autoritat laboral competent prèvia sol·licitud de l'empresa i l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en els termes que s'estableixin per reglament, i se suspèn el termini de prescripció de les esmentades sancions accessòries.

En el cas que no s'elabori o no s'apliqui el pla d'igualtat o es faci incomplint manifestament els termes que estableix la resolució de l'autoritat laboral, aquesta, a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sense perjudici de la imposició de la sanció que correspongui per la comissió de la infracció tipificada a l'apartat 17 de l'article 8, ha de deixar sense efecte la substitu-

ció de les sancions accessòries, que s'han d'aplicar de la manera següent:

a) La pèrdua automàtica de les ajudes, bonificacions i beneficis a què es refereix la lletra a) de l'apartat anterior s'aplica amb efectes des de la data en què es va cometre la infracció;

b) L'exclusió de l'accés a aquests beneficis és de sis mesos a comptar de la data de la resolució de l'autoritat laboral per la qual s'acorda deixar sense efecte la suspensió i aplicar les sancions accessòries.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUINZENA. Modificació del Reial decret llei pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que es formalitzin amb persones desocupades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment

Es modifica l'article 1 del Reial decret Llei 11/1998, de 4 de setembre, pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que es formalitzin amb persones desocupades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment, que queda redactat en els termes següents:

“Donen dret a una bonificació del 100 per 100 en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malalties professionals, i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta:

a) Els contractes d'interinitat que es facin amb persones desocupades per substituir treballadores que tinguin suspès el contracte de treball per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural i fins que s'iniciï la corresponent suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre que sigui compatible amb el seu estat.

b) Els contractes d'interinitat que es formalitzin amb persones desocupades per substituir treballadors i treballadores que tinguin suspès el contracte de treball durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment preadoptiu o permanent o que

gaudeixin de la suspensió per paternitat en els termes que estableixen els articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

La durada màxima de les bonificacions que preveu aquest apartat b) coincideix amb la de les respectives suspensions dels contractes a què es refereixen els articles esmentats en el paràgraf anterior.

En cas que el treballador no esgoti el període de descans o permís a què tingui dret, els beneficis s'extingeixen en el moment d'incorporar-se a l'empresa.

c) Els contractes d'interinitat que es formalitzin amb persones desocupades per substituir treballadors autònoms, socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives, en els supòsits de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment o suspensió per paternitat, en els termes que estableixen els paràgrafs anteriors.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETZENA. Modificacions de la Llei de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat

Es modifica la disposició addicional segona de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, que queda redactada en els termes següents:

“Disposició addicional segona. Bonificacions de quotes de Seguretat Social per als treballadors en període de descans per maternitat, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o suspensió per paternitat.

A la cotització dels treballadors o dels socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives, o treballadors per compte propi o autònoms, substituïts durant els períodes de descans per maternitat, adopció, acolliment, paternitat, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, mitjançant els contractes d'interinitat bonificats, signats amb desocupats a què es refereix el Reial decret Llei 11/1998, de 4 de setembre, els és aplicable:

a) Una bonificació del 100 per 100 en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malalties

professionals i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta per al cas dels treballadors enquadrats en un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

b) Una bonificació del 100 per 100 de la quota que resulti d'aplicar sobre la base mínima o fixa que correspongui al tipus de cotització establert com a obligatori per a treballadors inclosos en un règim de Seguretat Social propi de treballadors autònoms.

Només és aplicable aquesta bonificació mentre coincideixin en el temps la suspensió d'activitat per les esmentades causes i el contracte d'interinitat del substitut i, en tot cas, amb el límit màxim del període de suspensió.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL DISSETENA. Modificacions de la Llei d'ocupació

S'afegeix un nou article 22 bis a la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, en els termes següents:

“Article 22 bis. Discriminació en l'accés a l'ocupació.

1. Els serveis públics d'ocupació, les seves entitats col·laboradores i les agències de col·locació sense fins lucratius, en la gestió de la intermediació laboral han de vetllar específicament per evitar la discriminació en l'accés a l'ocupació.

Els gestors de la intermediació laboral, quan en les ofertes de col·locació apreciïn caràcter discriminatori, ho han de comunicar als qui hagin formulat l'oferta.

2. En particular, es consideren discriminatòries les ofertes referides a un dels sexes, llevat que es tracti d'un requisit professional essencial i determinant de l'activitat que s'ha de desenvolupar.

En tot cas es considera discriminatòria l'oferta referida a un sol dels sexes basada en exigències del lloc de treball relacionades amb l'esforç físic.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL DIVUITENA. Modificacions de la Llei general de la Seguretat Social

El text refòs de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda modificat de la manera següent:

U. Es modifica el paràgraf primer de la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 38, que queda redactat en els termes següents:

“c) Prestacions econòmiques en les situacions d'incapacitat temporal; maternitat; paternitat; risc durant l'embaràs; risc durant la lactància natural; invalidesa, en les modalitats contributiva i no contributiva; jubilació, en les modalitats contributiva i no contributiva; desocupació, en els nivells contributiu i assistencial; mort i supervivència; així com les que s'atorguin en les contingències i situacions especials que es determinin per reglament per Reial decret, a proposta del ministre de Treball i Afers Socials.”

Dos. Es modifica l'apartat 4 de l'article 106, que queda redactat en els termes següents:

“4. L'obligació de cotitzar continua en la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la seva causa, en la de maternitat, en la de paternitat, en la de risc durant l'embaràs i en la de risc durant la lactància natural, així com en les altres situacions que preveu l'article 125 en què així s'estableixi per reglament.”

Tres. Es modifica l'apartat 3 de l'article 124, que queda redactat en els termes següents:

“3. Les quotes corresponents a la situació d'incapacitat temporal, de maternitat, de paternitat, de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural són computables als efectes dels diferents períodes previs de cotització exigits per al dret a les prestacions.”

Quatre. S'afegeix un nou apartat 6 a l'article 124, amb el contingut següent:

“6. El període per maternitat o paternitat que subsisteixi en la data d'extinció del contracte de treball, o que s'iniciï durant la percepció de la prestació per desocupació, es considera període de cotització efectiva als efectes de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.”

Cinc. Es modifica l'apartat 1 de l'article 125, que queda redactat en els termes següents:

“1. La situació legal de desocupació total durant la qual el treballador percebi prestació per l'esmentada contingència s'ha

d'assimilar a la d'alta. Així mateix, té la consideració de situació assimilada a la d'alta, amb cotització, excepte en el que es refereix als subsidis per risc durant l'embaràs i per risc durant la lactància natural, la situació del treballador durant el període corresponent a vacances anuals retribuïdes de què no hagi gaudit amb anterioritat a la finalització del contracte.”

Sis. Es modifica el capítol IV bis del títol II, que queda redactat en els termes següents:

“Capítol IV bis. Maternitat

Secció primera. Supòsit general

Article 133 bis. Situacions protegides.

Als efectes de la prestació per maternitat que preveu aquesta secció, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que, en aquest últim cas, la durada no sigui inferior a un any, i encara que aquests acolliments siguin provisionals, durant els períodes de descans de què es gaudeixi per aquestes situacions, d'acord amb el que preveuen l'article 48.4 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i l'article 30.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

Article 133 ter. Beneficiaris.

1. Són beneficiaris del subsidi per maternitat els treballadors per compte d'altri, sigui quin sigui el seu sexe, que gaudeixin dels descansos a què es refereix l'article anterior, sempre que reuneixin la condició general exigida a l'article 124.1 i les altres que s'estableixin per reglament, i acreditin els següents períodes mínims de cotització:

a) Si el treballador té menys de 21 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, no s'exigeix període mínim de cotització.

b) Si el treballador té complerts entre 21 i 26 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial

d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigít és de 90 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert el requisit esmentat si, alternativament, el treballador acredita 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a aquesta última data.

c) Si el treballador és més gran de 26 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigít és de 180 dies dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert el requisit si, alternativament, el treballador acredita 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a aquesta última data.

2. En el supòsit de part, i amb aplicació exclusiva a la mare biològica, l'edat assenyalada en l'apartat anterior és la que tingui complerta la interessada en el moment d'inici del descans, i es pren com a referent el moment del part als efectes de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si s'escau, correspongui.

3. En els casos previstos en el penúltim paràgraf de l'article 48.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i en el paràgraf vuitè de l'article 30.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, l'edat assenyalada a l'apartat 1 és la que tinguin complerta els interessats en el moment d'inici del descans, i es pren com a referent el moment de la resolució als efectes de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si s'escau, correspongui.

Article 133 quater. Prestació econòmica.

La prestació econòmica per maternitat consisteix en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent. A aquests efectes, la base reguladora és equivalent a la que estigui establerta per a la prestació d'incapacitat temporal, derivada de contingències comunes.

Article 133 quinques. Pèrdua o suspensió del dret al subsidi per maternitat.

El dret al subsidi per maternitat pot ser denegat, anul·lat o suspès quan el beneficiari hagi actuat fraudulentament per

obtenir o conservar aquesta prestació, així com quan treballi per compte propi o d'altri durant els períodes de descans corresponents.

Secció segona. Supòsit especial

Article 133 sexies. Beneficiàries.

Són beneficiàries del subsidi per maternitat previst en aquesta secció les treballadores per compte d'altri que, en cas de part, reuneixin tots els requisits establerts per accedir a la prestació per maternitat regulada a la secció anterior, llevat del període mínim de cotització que estableix l'article 133 ter.

Article 133 septies. Prestació econòmica.

La quantia de la prestació és igual al 100 per 100 de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) vigent en cada moment, llevat que la base reguladora calculada d'acord amb l'article 133 quater o la disposició addicional setena sigui de quantia inferior, cas en què s'hi ha d'atenir.

La durada de la prestació, que té la consideració de no contributiva als efectes de l'article 86, és de 42 dies naturals a comptar del part, i es pot denegar, anul·lar o suspendre el dret per les mateixes causes que estableix l'article 133 quinquies.”

Set. L'actual capítol IV ter del títol II passa a ser el capítol IV quater, i s'introdueix al títol esmentat un nou capítol IV ter, amb la redacció següent:

“Capítol IV ter. Paternitat

Article 133 octies. Situació protegida.

Als efectes de la prestació per paternitat, es consideren situacions protegides el naixement de fill, l'adopció i l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que, en aquest últim cas, la durada no sigui inferior a un any, i encara que aquests acolliments siguin provisionals, durant el període de suspensió de què, per aquestes situacions, es gaudeixi d'acord amb el que preveu l'article 48.bis del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, o durant el període de permís de què es gaudeixi, en els mateixos casos, d'acord amb el que disposa la

lletra a) de l'article 30.1 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

Article 133 nonies. Beneficiaris.

Són beneficiaris del subsidi per paternitat els treballadors per compte d'altri que gaudeixin de la suspensió esmentada a l'article anterior, sempre que, reuneixin la condició general exigida a l'article 124.1, i acreditin un període mínim de cotització de 180 dies, dins dels set anys immediatament anteriors a la data d'inici de l'esmentada suspensió, o, alternativament, 360 dies al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a l'esmentada data, i reuneixin les altres condicions que es determinin per reglament.

Article 133 decies. Prestació econòmica.

La prestació econòmica per paternitat consisteix en un subsidi que es determina de la forma que estableix l'article 133 quater per a la prestació per maternitat, i pot ser denegada, anul·lada o suspesa per les mateixes causes establertes per a aquesta última."

Vuit. Es modifica l'article 134 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en els termes següents:

"Article 134. Situació protegida.

Als efectes de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els casos en què la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes que preveu l'article 26, apartat 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el canvi de lloc no sigui tècnicament o objectivament possible, o no es pugui exigir raonablement per motius justificats.

La prestació corresponent a la situació de risc durant l'embaràs té la naturalesa de prestació derivada de contingències professionals."

Nou. Es modifica l'article 135 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que queda redactat en els termes següents:

Article 135. Prestació econòmica.

"1. La prestació econòmica per risc durant l'embaràs es concedeix a la dona treballadora en els termes i condicions que preveu

aquesta llei per a la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, amb les particularitats establertes en els apartats següents.

2. La prestació econòmica neix el dia que s'iniciï la suspensió del contracte de treball i finalitza el dia anterior a aquell en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball per maternitat o el de reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

3. La prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent. A aquests efectes, la base reguladora és equivalent a la que estigui establerta per a la prestació d'incapacitat temporal, derivada de contingències professionals.

4. La gestió i el pagament de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs correspon a l'entitat gestora o a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals.”

Deu. S'afegeix un nou capítol IV quinquies al títol II, amb la redacció següent:

“Capítol IV quinquies. Risc durant la lactància natural

Article 135 bis. Situació protegida.

Als efectes de la prestació econòmica per risc durant la lactància natural, es considera situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb la seva situació, en els termes que preveu l'article 26.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el canvi esmentat de lloc no sigui tècnicament o objectivament possible, o no es pugui exigir raonablement per motius justificats.

Article 135 ter. Prestació econòmica.

La prestació econòmica per risc durant la lactància natural es concedeix a la dona treballadora en els termes i condicions previstos en aquesta llei per a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, i s'extingeix en el moment en què el fill compleixi nou mesos, llevat que la beneficiària s'hagi reincorporat abans al seu lloc de treball anterior o a un altre que sigui compatible amb la seva situació.”

Onze. Es modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 172, que queda redactada en els termes següents:

“b) Els perceptors dels subsidis d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, paternitat o risc durant la lactància natural, que compleixin el període de cotització que, si s'escau, estigui establert.”

Dotze. Es modifica l'article 180, que queda redactat en els termes següents:

“Article 180. Prestacions.

1. Els dos primers anys del període d'excedència de què els treballadors, d'acord amb l'article 46.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, gaudeixin per raó de cuidar cada fill o menor acollit, en els casos d'acolliment familiar permanent o preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, tenen la consideració de període de cotització efectiva als efectes de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

El període de cotització efectiva a què es refereix el paràgraf anterior té una durada de 30 mesos si la unitat familiar de la qual forma part el menor per qui sol·licita l'excedència té la consideració de família nombrosa de categoria general, o de 36 mesos, si té la de categoria especial.

2. De la mateixa manera, es considera efectivament cotitzat, als efectes de les prestacions indicades a l'apartat anterior, el primer any del període d'excedència de què els treballadors gaudeixin, d'acord amb l'article 46.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, per cuidar altres familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es puguin valer per si mateixos, i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

3. Les cotitzacions realitzades durant els dos primers anys del període de reducció de jornada per cuidar un menor previst a l'article 37.5 de la Llei de l'Estatut dels treballadors es computen incrementades fins al 100 per 100 de la quantia que hauria correspost si s'hagués mantingut sense l'esmentada reducció la jornada de treball, als efectes de les prestacions que assenyala l'apartat 1. L'increment es refereix exclusivament al primer any en la resta de supòsits de reducció de jornada que preveu l'article esmentat.

4. Quan les situacions d'excedència assenyalades en els apartats 1 i 2 hagin estat precedides per una reducció de jornada en els termes que preveu l'article 37.5 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, als efectes de la consideració com a cotitzats dels períodes d'excedència que corresponguin, les cotitzacions realitzades durant la reducció de jornada es computen incrementades fins al 100 per 100 de la quantia que hauria correspost si s'hagués mantingut sense l'esmentada reducció la jornada de treball."

Tretze. S'afegeix un nou apartat 5 a l'article 211, en els termes següents:

"5. En els casos de reducció de jornada que preveuen els apartats 4 bis, 5 i 7 de l'article 37 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, per al càlcul de la base reguladora, les bases de cotització es computen incrementades fins al cent per cent de la quantia que hauria correspost si s'hagués mantingut, sense reducció, el treball a temps complet o parcial.

Si la situació legal de desocupació es produeix estant el treballador en les situacions de reducció de jornada esmentades, les quanties màxima i mínima a què es refereixen els apartats anteriors es determinen tenint en compte l'indicador públic de rendes d'efectes múltiples en funció de les hores treballades abans de la reducció de la jornada."

Catorze. Es modifica l'apartat 1 de l'article 217, que queda redactat en els termes següents:

"1. La quantia del subsidi és igual al 80 per 100 de l'indicador públic de rendes d'efectes múltiples mensual, vigent en cada moment.

En el cas de desocupació per pèrdua d'un treball a temps parcial també es percep la quantia abans indicada."

Quinze. Es modifica l'apartat 2 de l'article 222, que queda redactat en els termes següents:

"2. Quan el treballador estigui en situació de maternitat o de paternitat i durant aquesta s'extingeixi el seu contracte per alguna de les causes que preveu l'apartat 1 de l'article 208, segueix percebent la prestació per maternitat o per paternitat fins que s'extingeixin les situacions esmentades, i llavors passa a la situació legal de desocupació i a percebre, si reuneix els requisits neces-

saris, la prestació corresponent. En aquest cas no es descompta del període de percepció de la prestació per desocupació de nivell contributiu el temps que hagi estat en situació de maternitat o de paternitat.”

Setze. Es modifiquen els paràgrafs tercer i quart de l'apartat 3 de l'article 222, que queden redactats en els termes següents:

“Quan el treballador estigui percebent la prestació per desocupació total i passi a la situació de maternitat o de paternitat, ha de percebre la prestació per aquestes últimes contingències en la quantia que correspongui.

El període de percepció de la prestació per desocupació no s'amplia per la circumstància que el treballador passi a la situació d'incapacitat temporal. Durant la situació esmentada, l'entitat gestora de les prestacions per desocupació continua satisfent les cotitzacions a la Seguretat Social d'acord amb el que preveu el paràgraf b) de l'apartat 1 de l'article 206.”

Disset. S'afegeix un nou paràgraf cinquè a l'apartat 3 de l'article 222, en els termes següents:

“Si el treballador passa a la situació de maternitat o de paternitat, se li suspèn la prestació per desocupació i la cotització a la Seguretat Social abans indicada i passa a percebre la prestació per maternitat o per paternitat, gestionada directament per la seva entitat gestora. Una vegada extingida la prestació per maternitat o per paternitat, es reprèn la prestació per desocupació, en els termes que recull l'article 212.3.b), per la durada que restava per percebre i la quantia que corresponia en el moment de la suspensió.”

Divuit. Es modifica la disposició addicional sisena, que queda redactada en els termes següents:

“Disposició addicional sisena. Protecció dels treballadors contractats per a la formació.

L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació comprèn, com a contingències, situacions protegibles i prestacions, les derivades d'accidents de treball i malalties professionals, l'assistència sanitària en els casos de malaltia comuna, accident no laboral i maternitat, les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivades de riscos comuns, per

maternitat i paternitat, per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural i les pensions.”

Dinou. Es modifica la disposició addicional setena en els termes següents:

1. Es modifica la lletra a) de la regla segona de l'apartat 1 de la disposició addicional setena, que queda redactada en els termes següents:

“a) Per acreditar els períodes de cotització necessaris per causar dret a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, incapacitat temporal, maternitat i paternitat, es computen exclusivament les cotitzacions efectuades en funció de les hores treballades, tant ordinàries com complementàries, i es calcula la seva equivalència en dies teòrics de cotització. Amb aquesta finalitat, el nombre d'hores efectivament treballades es divideix per cinc, equivalent diari del còmput de mil vuit-centes vint-i-sis hores anuals.”

2. Es modifica la lletra a) de la regla tercera de l'apartat 1 de la disposició addicional setena, que queda redactada en els termes següents:

“a) La base reguladora de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent es calcula d'acord amb la regla general. Per a les prestacions per maternitat i per paternitat, la base reguladora diària és el resultat de dividir entre 365 la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant l'any anterior a la data del fet causant.”

Vint. Es modifica l'apartat 4 de la disposició addicional vuitena, que queda redactat en els termes següents:

“4. El que preveuen els articles 134, 135, 135 bis, 135 ter i 166 és aplicable, si s'escau, als treballadors per compte d'altri dels règims especials. El que preveuen els articles 112 bis i 162.6 és aplicable igualment als treballadors per compte d'altri dels règims especials amb excepció dels inclosos en els règims especials agrari i de treballadors de la llar. Així mateix, el que disposen els articles 134, 135, 135 bis, 135 ter i 166 és aplicable als treballadors per compte propi inclosos en els règims especials de treballadors del mar, agrari i de treballadors autònoms, en els termes i condicions que s'estableixin per reglament.”

Vint-i-u. Es modifica la disposició addicional onzena bis, que queda redactada en els termes següents:

“Disposició addicional onzena bis. Prestacions per maternitat i per paternitat en els règims especials.

1. Els treballadors per compte d'altri i per compte propi inclosos en els diferents règims especials del sistema tenen dret a les prestacions establertes en el capítol IV bis i en el capítol IV ter del títol II d'aquesta Llei, amb la mateixa extensió i en els mateixos termes i condicions que s'hi preveuen per als treballadors del règim general.

2. En el cas de treballadors per compte propi, els períodes durant els quals es té dret a percebre els subsidis per maternitat i per paternitat han de ser coincidents, tant pel que fa a la seva durada com a la distribució, amb els períodes de descans laboral establert per als treballadors per compte d'altri, i l'abonament del subsidi per paternitat pot començar a partir del moment del naixement del fill. Els treballadors per compte propi també poden percebre el subsidi per maternitat i per paternitat en règim de jornada parcial, en els termes i condicions que s'estableixin per reglament.

3. Tant per als treballadors per compte propi inclosos en els diferents règims especials com per als treballadors pertanyents al règim especial de treballadors de la llar que siguin responsables de l'obligació de cotitzar, és requisit imprescindible per al reconeixement i abonament de la prestació que els interessats estiguin al corrent en el pagament de les quotes a la Seguretat Social.”

Vint-i-dos. Es fa una nova redacció de la disposició addicional onzena ter, que queda redactada en els termes següents:

“Disposició addicional onzena ter. Gestió de les prestacions econòmiques per maternitat i per paternitat.

La gestió de les prestacions econòmiques de maternitat i de paternitat regulades en la present llei correspon directament i exclusivament a l'entitat gestora corresponent.”

Vint-i-tres. S'introdueix una nova disposició addicional quaranta-quatrena, en els termes següents:

“Disposició addicional quaranta-quatrena. Períodes de cotització assimilats per part.

Als efectes de les pensions contributives de jubilació i d'incapacitat permanent de qualsevol règim de la Seguretat Social, es computen, a favor de la treballadora sol·licitant de la pensió, un total de 112 dies complets de cotització per cada part d'un sol fill i de 14 dies més per cada fill a partir del segon, aquest inclòs, si el part és múltiple, excepte si, perquè és treballadora o funcionària en el moment del part, ha cotitzat durant la totalitat de les setze setmanes o, si el part és múltiple, durant el temps que correspongui.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL DINOVENA. Modificacions a la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública

Es modifiquen els preceptes següents de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública:

U. Es modifica el paràgraf segon de l'article 29.4, que queda redactat de la manera següent:

“També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys els funcionaris per atendre un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no desenvolupi cap activitat retribuïda.”

Dos. Es modifica el paràgraf cinquè de l'article 29.4, que queda redactat de la manera següent:

“El període de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets passius.

Els funcionaris poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. Durant els dos primers anys, tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven. Transcorregut aquest període, la reserva ho és al lloc a la mateixa localitat i del mateix nivell i retribució.”

Tres. Se suprimeix l'actual paràgraf sisè de l'article 29.4.

Quatre. Es modifica la denominació de l'article 29.8, que queda redactat de la manera següent:

“Excedència per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària.”

Cinc. S'afegeix un paràgraf, a continuació del primer paràgraf de l'article 29.8, amb la redacció següent:

“Igualment, durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.”

Sis. Es modifica la lletra a) de l'article 30.1, amb la redacció següent:

“1. Es concedeixen permisos per les causes justificades següents:

a) Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill, quinze dies a gaudir pel pare a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.”

Set. Es crea una nova lletra a bis) a l'article 30.1, amb la redacció següent:

“a bis) Per la mort, accident o malaltia greus d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el fet es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greus d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan el fet es produeixi a la mateixa localitat i quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.”

Vuit. Es modifica la lletra f) de l'article 30.1 i s'hi afegeixen dos paràgrafs, i la redacció queda de la manera següent:

“La funcionària, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, té dret a una hora diària d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret pot ser exercit indistintament per un dels progenitors o l'altre, en cas que tots dos treballin.

Igualment, la funcionària pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.”

Nou. Es modifica el primer paràgraf de la lletra f bis) de l'article 30.1, que queda redactat de la manera següent:

“f bis) En els casos de naixements de fills prematurs o que per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores i a percebre les retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.”

Deu. Es modifica el primer paràgraf de la lletra g) de l'article 30.1, que queda redactat de la manera següent:

“g) El funcionari que, per raons de guarda legal, tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys, una persona gran que requereixi una especial dedicació o una persona amb discapacitat, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a disminuir la seva jornada de treball.”

Onze. S'afegeix una lletra g bis) a l'article 30.1 amb la redacció següent:

“g bis) El funcionari que necessiti atendre un familiar de primer grau té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.”

Dotze. S'afegeix al final de l'article 30.2 el següent:

“... i per deures derivats de la conciliació de la vida familiar i laboral.”

Tretze. Es modifica l'article 30.3, que queda redactat de la manera següent:

“En el supòsit de part, la durada del permís és de setze setmanes ininterrompudes ampliables en el cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot gaudir del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que l'acolliment simple sigui de durada no inferior a un any, i amb independència de l'edat que tingui el menor, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del funcionari, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís. En cas que els dos progenitors treballin, el permís es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En el cas de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, el permís a què es refereix aquest apartat té una durada addicional de dues setmanes. En cas que els dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma no pot excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del fill o menor adoptat o acollit.

Dels permisos a què es refereix el present apartat se'n pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, a sol·licitud dels funcionaris i si ho permeten les necessitats del servei, en els termes que es determinin per reglament.

En els casos d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el funcionari té dret a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de durada i a percebre durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís que estableix en el paràgraf anterior, i per al supòsit que s'hi preveu, el permís per adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que l'acolliment simple sigui de durada no inferior a un any, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Durant el gaudi dels permisos que regula aquest apartat es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos que preveu aquest apartat, el temps transcorregut en la situació de permís per part o maternitat es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per part o maternitat tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagués pogut tenir dret durant la seva absència.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINTENA. Modificacions de la Llei de règim del personal de les Forces Armades

La Llei 17/1999, de 18 de maig, de règim del personal de les Forces Armades, queda modificada de la manera següent:

U. Es fa una nova redacció de l'article 108.2:

“2. Per reglament s'ha de determinar la composició, incompatibilitats i normes de funcionament dels òrgans d'avaluació, i s'adequa en la mesura del possible al principi de composició equilibrada en els termes que defineix la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. En tot cas, han d'estar constituïts per personal militar d'un nivell més alt que els avaluats.”

Dos. S'inclou un nou apartat quant a l'article 112, amb la redacció següent:

“4. A la dona se li ha de donar especial protecció en situacions d'embaràs, part i postpart per complir les condicions per a l'ascens a tots els llocs de militar professional.”

Tres. Es fa una nova redacció de l'article 132, en els termes següents:

“Durant el període d'embaràs i amb l'informe previ facultatiu, es pot assignar la dona militar professional a un lloc orgànic o comesa diferent del que estava ocupant, que resulti adequat a les circumstàncies del seu estat.

En els supòsits de part o adopció es té dret als permisos corresponents de la mare i del pare, de conformitat amb la legislació vigent per al personal al servei de les administracions públiques.

L'aplicació d'aquests supòsits no comporta pèrdua de la destinació.”

Quatre. Es fa una nova redacció de l'article 141.1.e), que queda redactat de la manera següent:

“e) Ho sol·licitin per cuidar els fills o en cas d'acolliment tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals, de menors de fins a sis anys, o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditats pels serveis socials competents.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a un any els que ho sol·licitin per encarregar-se de cuidar

directament un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

No es pot concedir la situació d'excedència voluntària per aquestes causes quan al cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat o a un altre familiar del militar se li hagin reconegut els drets derivats d'aquesta situació administrativa i en relació amb el mateix causant.

A la situació d'excedència voluntària també s'hi passa per agrupació familiar quan el cònjuge resideixi en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball de caràcter definitiu en qualsevol de les administracions públiques o una destinació de les que preveu l'article 126."

Cinc. S'inclou un nou apartat 6 a l'article 148, amb la redacció següent:

"6. Els militars de complement i els militars professionals de tropa i marineria que, en el moment de finalitzar la seva relació de serveis amb les Forces Armades, estiguin en situació d'incapacitat temporal per accident o malaltia derivada del servei, o en situació d'embaràs, part o postpart, no són baixa a les Forces Armades i el seu compromís es prorroga fins a finalitzar aquestes situacions."

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-UNENA. Modificacions de la Llei de funcionaris civils de l'Estat

L'apartat 3 de l'article 69 del text articulat de la Llei de funcionaris civils de l'Estat, aprovat pel Decret 315/1964, de 7 de febrer, queda redactat de la manera següent:

"3. Quan les circumstàncies a què es refereixen els números 3 i 4 de l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, afectin una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme administratiu, es pot concedir llicència per risc durant l'embaràs o llicència per risc durant la lactància en els mateixos termes i condicions que els previstos en els números anteriors."

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-DOSENA. Modificació de la Llei 55/2003, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut

U. Es modifica l'apartat 3 de l'article 59 de la Llei 55/2003, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, amb el text següent:

“3. Les mesures especials previstes en aquest article no poden afectar el personal que estigui en situació de permís per maternitat o llicència per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural.”

Dos. Es modifica l'apartat 2 de l'article 61 de la Llei 55/2003, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, amb el text següent:

“2. El personal estatutari té dret a gaudir del règim de permisos i llicències, inclosa la llicència per risc durant l'embaràs, establert per als funcionaris públics per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i per la llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-TRESENA

Es modifiquen els articles 22 i 12.b) de la Llei sobre Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat, aprovada pel Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, que d'ara endavant té la redacció següent:

“Article 22. Situació de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància.

Té la mateixa consideració i efectes que la situació d'incapacitat temporal la situació de la dona funcionària que hagi obtingut llicència per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos, en els termes que preveu l'article 69 del Text articulat de la Llei de funcionaris civils de l'Estat.”

“Article 12. Prestacions.

b) Subsidis per incapacitat temporal, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-QUATRENA. Modificacions de la Llei de règim del personal del cos de la Guàrdia Civil

La Llei 42/1999, de 25 de novembre, de règim del personal del cos de la Guàrdia Civil, queda modificada de la manera següent:

U. Es fa una nova redacció de l'article 56.2:

“2. Per reglament s’ha de determinar la composició, incompatibilitats i normes de funcionament dels òrgans d’avaluació, adequant-se sempre que sigui possible al principi de composició equilibrada en els termes que defineix la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. En tot cas estan constituïts per personal del Cos de la Guàrdia Civil de més nivell o antiguitat que els avaluats.”

Dos. S’inclou un nou apartat sisè a l'article 60, amb la redacció següent:

“6. A les dones se’ls ha de donar una especial protecció en situacions d'embaràs, part i postpart per complir les condicions per a l'ascens a tots els llocs del cos de la Guàrdia Civil.”

Tres. Es fa una nova redacció de l'article 75:

“Durant el període d'embaràs i amb l'informe previ facultatiu, a la dona guàrdia civil se li pot assignar un lloc orgànic o comesa diferent de la que estava ocupant, adequat a les circumstàncies del seu estat. En els supòsits de part o adopció, es té dret als corresponents permisos de maternitat i paternitat, d'acord amb la legislació vigent per al personal al servei de les administracions públiques. L'aplicació d'aquests supòsits no comporta pèrdua de la destinació.”

Quatre. Es fa una nova redacció de l'article 83.1 e), que queda redactat de la manera següent:

“e) Ho sol·licitin per cuidar els fills o en cas d'acolliment tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la durada no sigui inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals, de menors de fins a sis anys, o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i ex-

periències personals o pel fet de provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a un any els que ho sol·licitin per encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer pel seu compte, i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Aquests drets no poden ser exercits simultàniament per dos o més guàrdies civils en relació amb el mateix causant.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-CINQUENA. Modificació de la Llei general per a la defensa de consumidors i usuaris

Es fa una nova redacció de l'apartat 10 de l'article 34 de la Llei 26/1984, de 19 de juliol, general per a la defensa de consumidors i usuaris, i el seu contingut actual passa a constituir un nou apartat 11:

“10. Les conductes discriminatòries en l'accés als béns i la prestació dels serveis, i en especial les que preveu com a tals la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-SISENA. Modificació de la Llei de societats anònimes

Es modifica la indicació novena de l'article 200 de la Llei de societats anònimes, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1564/1989, de 22 de desembre, que queda redactada en els termes següents:

“El nombre mitjà de persones ocupades en el curs de l'exercici, expressat per categories, així com les despeses de personal que es refereixin a l'exercici, distribuïts com preveu l'article 189, apartat A.3, quan no estiguin consignats així en el compte de pèrdues i guanys.

La distribució per sexes a la fi de l'exercici del personal de la societat, desglossat en un nombre suficient de categories i nivells, entre els quals han de figurar el d'alts directius i el de consellers.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-SETENA. Modificacions de la Llei de creació de l'Institut de la Dona

S'afegeix un nou article 2 bis a la Llei 16/1983, de 24 d'octubre, de creació de l'Institut de la Dona, en els termes següents:

“Article 2 bis. A més de les atribuïdes a l'article anterior i altres normes vigents, l'Institut de la Dona exerceix, amb independència, les funcions següents:

- a) la prestació d'assistència a les víctimes de discriminació perquè tramitin les seves reclamacions per discriminació;
- b) la realització d'estudis sobre la discriminació;
- c) la publicació d'informes i la formulació de recomanacions sobre qualsevol qüestió relacionada amb la discriminació.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-VUITENA. Designació de l'Institut de la Dona

L'Institut de la Dona és l'organisme competent en el Regne d'Espanya als efectes del que disposen l'article 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrer de 1976, modificada per la Directiva 2002/73, del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a la feina, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, i l'article 12 de la Directiva 2004/113, del Consell, de 13 de desembre de 2004, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-NOVENA

S'afegeix una nova disposició addicional tercera a la Llei 5/1984, de 26 de març, reguladora del dret d'asil i de la condició de refugiat, en els termes següents:

“Disposició addicional tercera.

El que disposa l'apartat 1 de l'article 3 és aplicable a les dones estrangeres que fugin dels seus països d'origen a causa d'un temor fundat a patir persecució per motius de gènere.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TRENTENA. Modificacions de la Llei d'ordenació dels cossos especials penitenciaris i de creació del cos d'ajudants d'institucions penitenciàries

La Llei 36/1977, de 23 de maig, d'ordenació dels cossos especials penitenciaris i de creació del cos d'ajudants d'institucions penitenciàries, queda modificada de la manera següent:

U. Es fa una nova redacció de l'article 1:

“El cos d'ajudants d'institucions penitenciàries està integrat per personal funcionari, i es garanteix l'accés a aquest cos en els termes que defineix la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.”

Dos. Es fa una nova redacció de la disposició transitòria primera:

“Queden extingides les actuals escales masculina i femenina del cos d'ajudants d'institucions penitenciàries i els seus funcionaris s'integren en la seva totalitat al cos d'ajudants d'institucions penitenciàries.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TRENTA-UNENA. Ampliació a altres col·lectius

S'han d'adoptar les disposicions necessàries per aplicar el que disposa la disposició addicional onzena.deu, pel que fa a parts prematurs, als col·lectius no inclosos en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA. Règim transitori de nomenaments

Les normes sobre composició i representació equilibrada que conté aquesta Llei són aplicables als nomenaments que es facin amb posterioritat a la seva entrada en vigor, sense afectar els ja realitzats.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. Regulació reglamentària de transitorietat en relació amb el distintiu empresarial en matèria d'igualtat

S'han de determinar per reglament, als efectes d'obtenir el distintiu empresarial en matèria d'igualtat que regula el capítol IV del títol IV d'aquesta Llei, les condicions de convalidació de les qualificacions atribuïdes a les empreses d'acord amb la normativa anterior.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA. Règim transitori de procediments

Aquesta Llei no és aplicable als procediments administratius i judicials ja iniciats abans de l'entrada en vigor de la Llei, i s'han de regir per la normativa anterior.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA. Règim d'aplicació del deure de negociar en matèria d'igualtat

El que disposa l'article 85 de l'Estatut dels treballadors en matèria d'igualtat, segons la redacció que en fa aquesta Llei, és aplicable en la negociació subsegüent a la primera denúncia del conveni que es produeixi a partir de la seva entrada en vigor.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA. Taules de mortalitat i supervivència

Mentre no s'aprovin les disposicions reglamentàries a què es refereix el paràgraf segon de l'article 71.1 d'aquesta Llei, les entitats asseguradores poden continuar aplicant les taules de mortalitat i supervivència i els altres elements de les bases tècniques, actualment utilitzats, en els quals el sexe constitueix un factor determinant de l'avaluació del risc a partir de dades actuàries i estadístiques pertinents i exactes.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SISENA. Retroactivitat d'efectes per a mesures de conciliació

Els preceptes de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, modificats per aquesta Llei tenen caràcter retroactiu respecte dels fets causants originats i vigents l'1 de gener de 2006 en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SETENA. Règim transitori dels nous drets en matèria de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i consideració com a cotitzats als efectes de Seguretat Social de determinats períodes

1. La regulació introduïda per aquesta Llei en matèria de suspensió per maternitat i paternitat és aplicable als naixements, adopcions o acolliments que es produeixin o es constitueixin a partir de la seva entrada en vigor.

2. Les modificacions introduïdes per aquesta Llei en matèria de risc durant l'embaràs són aplicables a les suspensions que es produeixin per aquesta causa a partir de la seva entrada en vigor.

3. La consideració com a cotitzats dels períodes a què es refereixen l'apartat 6 de l'article 124 i la disposició adicional quaranta-quatre del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, és aplicable per a les prestacions que s'originin a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei. S'apliquen els mateixos efectes a l'ampliació del període que es considera com a cotitzat a l'apartat 1 de l'article 180 de la mateixa norma i a la consideració com a cotitzats al 100 per 100 dels períodes a què es refereixen els apartats 3 i 4 de l'article esmentat.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VUITENA. Règim transitori del subsidi per desocupació

La quantia del subsidi per desocupació que estableix el segon paràgraf de l'apartat 1 de l'article 217 de la Llei general de la Seguretat Social, en la redacció que en fa aquesta Llei, s'aplica als drets al subsidi per desocupació que neixen a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA NOVENA. Ampliació de la suspensió del contracte de treball

El Govern ha d'ampliar de forma progressiva i gradual la durada de la suspensió del contracte de treball per paternitat que regulen la disposició addicional onzena, apartat onze, i la disposició addicional dinovena, apartat sis, d'aquesta Llei, fins a arribar a l'objectiu de 4 setmanes d'aquest permís de paternitat al cap de 6 anys de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DESENA. Desplegament de l'impacte de gènere

El Govern, el present any 2007, ha de desplegar per reglament la Llei d'impacte de gènere amb la precisió dels indicadors que s'han de tenir en compte per elaborar l'informe esmentat.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ONZENA

El Govern, el present any 2007, ha de regular el Fons de Garantia que preveu la disposició addicional única de la Llei 8/2005, de 8 de juliol, que modifica el Codi civil i la Llei d'enjudiciament civil en matèria de separació i divorci, creat i dotat inicialment en la disposició addicional cinquanta-tresena de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2007.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA

Queden derogades totes les normes del mateix rang o inferior que s'oposin al que disposa aquesta Llei o la contradiguin.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. Fonament constitucional

1. Els preceptes que conté el títol preliminar, el títol I, el capítol I del títol II, els articles 28 a 31 i la disposició addicional primera d'aquesta Llei constitueixen regulació de les condicions bàsiques que garanteixen la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i el compliment dels deures constitucionals, d'acord amb l'article 149.1.1a de la Constitució.

2. Els articles 23 a 25 d'aquesta Llei tenen caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.30a de la Constitució. L'article 27 i les disposicions addicionals vuitena i novena d'aquesta Llei tenen caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.16a de la Constitució. Els articles 36, 39 i 40 d'aquesta Llei tenen caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.27a de la Constitució. Els articles 33, 35 i 51, l'apartat sis de la disposició addicional dinovena i els paràgrafs quart, setè, vuitè i novè del text introduït a l'apartat tretze de la mateixa disposició addicional dinovena d'aquesta Llei tenen caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.18a de la Constitució. Les disposicions addicionals quinzena, setzena i divuitena constitueixen legislació bàsica en matèria de Seguretat Social, d'acord amb l'article 149.1.17a de la Constitució.

3. Els preceptes que contenen el títol IV i les disposicions addicionals onzena, dotzena, catorzena, i dissetena constitueixen legislació laboral aplicable a tot l'Estat, d'acord amb l'article 149.1.7a de la Constitució.

L'article 41, els preceptes que contenen els títols VI i VII i les disposicions addicionals vint-i-cinquena i vint-i-sisena d'aquesta Llei constitueixen legislació d'aplicació directa a tot l'Estat, d'acord amb l'article 149.1.6a i 8a de la Constitució.

Les disposicions addicionals tercera a setena i tretzena es dicten en exercici de les competències sobre legislació processal, d'acord amb l'article 149.1.6a de la Constitució.

4. La resta dels preceptes d'aquesta Llei són aplicables a l'Administració General de l'Estat.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. Naturalesa de la Llei

Les normes que contenen les disposicions addicionals primera, segona i tercera d'aquesta Llei tenen caràcter orgànic. La resta dels preceptes que conté aquesta Llei no tenen aquest caràcter.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA. Habilitacions reglamentàries

1. S'autoritza el Govern a dictar les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquesta Llei en les matèries que siguin de la competència de l'Estat.

2. Per reglament, en el termini de sis mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei:

S'ha de portar a efecte la regulació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat que estableix el capítol IV del títol IV d'aquesta Llei.

S'ha d'integrar el contingut dels annexos de la Directiva 92/85, del Consell Europeu, de 19 d'octubre de 1992, sobre aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o estigui en període de lactància. El Ministeri de Treball i Afers Socials ha d'elaborar, en el termini de sis mesos des de la publicació del reial decret, unes directrius sobre avaluació del risc.

3. El Govern pot fixar, abans del 21 de desembre de 2007 i mitjançant un reial decret, els supòsits a què es refereix el paràgraf segon de l'article 71.1 d'aquesta Llei.

DISPOSICIÓ FINAL QUARTA. Transposició de directives

Mitjançant aquesta Llei s'incorpora a l'ordenament jurídic la Directiva 2002/73, del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, de modificació de la Directiva 76/207, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a la feina, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113, del Consell, de 13 de desembre de 2004, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Així mateix, mitjançant aquesta Llei, s'incorporen a la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil, i a la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.

DISPOSICIÓ FINAL CINQUENA. Plans d'igualtat i negociació col·lectiva

Una vegada transcorreguts quatre anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern ha d'avaluar, juntament amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, l'estat de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat, i

a estudiar, en funció de l'evolució que hi hagi hagut, les mesures que, si s'escau, siguin pertinents.

DISPOSICIÓ FINAL SISENA. Implantació de les mesures preventives de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a l'Administració General de l'Estat

L'aplicació del protocol d'actuació sobre mesures relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe que regula l'article 62 d'aquesta Llei ha de tenir lloc en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor del reial decret que l'aprovi.

DISPOSICIÓ FINAL SETENA. Mesures per possibilitar els permisos de maternitat i paternitat de les persones que ostenten un càrrec electe

A partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern ha de promoure l'acord necessari per iniciar un procés de modificació de la legislació vigent amb la finalitat de possibilitar els permisos de maternitat i paternitat de les persones que ostentin un càrrec electe.

DISPOSICIÓ FINAL VUITENA. Entrada en vigor

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el "Butlletí Oficial de l'Estat", amb excepció del que preveu l'article 71.2, que ho farà el 31 de desembre de 2008.

Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per assolir, en el desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora la normativa europea sobre igualtat, estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat qualsevol forma de discriminació per raons de sexe.



9 788439 377672