

**6115** LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens. («BOE» 71, de 23-3-2007.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegem i entenguen esta llei.  
Sapieu: Que les Corts Generals han aprovat la següent llei orgànica i jo la sancione.

## 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 seua 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 siguen reals i efectives.

La igualtat entre dones i hòmens 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 Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. En este mateix àmbit és procedent evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

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

Amb empara en l'antic article 111 del Tractat de Roma, s'ha desenvolupat un patrimoni comunitari sobre igualtat de sexes de gran amplitud i important contingut, a l'adequada transposició del qual es dirigeix, en gran manera, la present llei. En particular, esta llei incorpora a l'ordenament espanyol dos 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 hòmens 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 hòmens i dones en l'accés a béns i servicis i el seu subministrament.

### II

El ple reconeixement de la igualtat formal davant de la llei, inclús havent comportat, sens dubte, un pas decisiu, ha resultat ser insuficient. La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viudetat, la 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 mostren com la igualtat plena, efectiva, entre dones i hòmens, aquella «perfecta igualtat que no admetera poder ni privilegi per a uns ni incapacitat per a altres», en paraules escrites per John Stuart Mill fa quasi 140 anys, és encara hui una tasca pendent que necessita nous instruments jurídics.

Es necessita, en efecte, 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 hòmens, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. Esta exigència es deriva del nostre

ordenament constitucional i integra un genuí dret de les dones, però és al mateix temps un element d'enriquiment de la mateixa societat espanyola, que contribuirà al desenvolupament econòmic i a l'augment de l'ocupació.

Es recull, així mateix, una especial consideració amb els supòsits 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 principal novetat d'esta llei radica, amb tot, en la prevenció d'eixes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat. Esta 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 puga generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'ací la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental del present text.

La llei es referix 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 garantisquen 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 s'expressa també en l'estructura de la llei. Esta s'ocupa en el seu articulat de la projecció general del principi en els diferents àmbits normatius, i concreta en les seues disposicions addicionals la corresponent modificació de les molt diverses lleis que en són afectades. D'esta manera, la llei naix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi de la igualtat entre dones i hòmens.

L'ordenació general de les polítiques públiques, des de 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 s'integra activament, d'una manera expressa i operativa, el dit principi; i amb caràcter específic o sectorial, s'incorporen també pautes afavoridores de la igualtat en polítiques com l'educativa, la sanitària, l'artística i cultural, de la societat de la informació, de desenvolupament rural o de vivenda, esport, cultura, ordenació del territori o de cooperació internacional per al desenvolupament.

Instruments bàsics seran, en este 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 als plans d'especial rellevància econòmica i social, i els informes o avaluacions periòdics sobre l'efectivitat del principi d'igualtat.

Cal, així mateix, destacar que la llei preveja, a fi d'aconseguir eixa igualtat real efectiva entre dones i hòmens, un marc general per a l'adopció de les anomenades accions positives. Es dirigeix, en este sentit, 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 en tant que estes accions puguen comportar la formulació d'un dret desigual en favor de les dones, s'establixen cauteles i condicionaments per a assegurar la seua licitud constitucional.

L'èxit de la igualtat real i efectiva en la nostra societat requereix no sols el compromís dels subjectes públics, sinó també la seua promoció decidida en l'òrbita de les

relacions entre particulars. La regulació de l'accés a béns i servicis és objecte d'atenció per la Llei, conjugant els principis de llibertat i autonomia contractual amb el foment de la igualtat entre dones i hòmens. També s'ha cregut convenient establir determinades mesures de promoció de la igualtat efectiva en les empreses privades, com les que s'arreglen en matèria de contractació o de subvencions públiques o en referència als consells d'administració.

Especial atenció presta la Llei a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals. Per mitjà d'una sèrie de previsions, es reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i es fomenta una major coresponsabilitat entre dones i hòmens en l'assumpció d'obligacions familiars, criteris inspiradors de tota la norma que troben ací la seua concreció més significativa.

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

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

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

#### IV

La Llei s'estructura en un títol preliminar, huit títols, trenta-un disposicions addicionals, onze disposicions transitòries, una disposició derogatòria i huit 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 a reforçar la protecció judicial del dret d'igualtat.

En el títol segon, capítol primer, s'establixen 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 seua integració en l'elaboració, execució i aplicació de les normes. També es consagra el principi de presència equilibrada de dones i hòmens en les llistes electorals i en els nomenaments realitzats pels poders públics, amb les consegüents modificacions en

les Disposicions addicionals de la Llei Electoral; es regulen, així mateix, els informes d'impacte de gènere i la planificació pública de les accions en favor de la igualtat, que en l'Administració General de l'Estat es plasmaran en un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats.

En el capítol II d'este títol s'establixen 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 la vivenda, 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, incorporant mesures per a garantir la igualtat entre dones i hòmens 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 enfront de l'assetjament sexual i a 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 en 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 seua implantació voluntària en les xicotetes i mitjanes empreses.

Per a 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 seua adaptabilitat als requeriments del mercat de treball per mitjà de la seua 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 distintes disposicions addicionals de la Llei.

La mesura més innovadora per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és el permís de paternitat de tretze dies de duració, 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 supòsits de paternitat biològica com en els d'adopció i acolliment. També s'introdueixen millores en l'actual permís de maternitat, ampliant-lo en dos setmanes per als supòsits de fill o filla amb discapacitat, podent fer ús d'esta ampliació indistintament ambdós progenitors.

Estes mateixes millores s'introdueixen igualment 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 huit anys, i es reduïx, d'altra, a un octau de la jornada el límit mínim de la dita reducció. També es reduïx a quatre mesos la duració mínima de l'excedència voluntària i s'amplia d'un a dos anys la duració màxima de l'excedència per a l'atenció de familiars. Es reconeix la possibilitat que tant l'excedència per atenció de fill o filla com la de per atenció de familiars puguin gaudir-se de manera fraccionada.

Així mateix, s'adaptan 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 nova, en este 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 en les Disposicions addicionals de la

Llei. Entre les quals cal 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 acrediten els dits requisits o la creació de la prestació econòmica per paternitat.

El títol V, en el capítol I regula el principi d'igualtat en l'ocupació pública, establint-se els criteris generals d'actuació a favor de la igualtat per al conjunt de les Administracions públiques i, en el capítol II, la presència equilibrada de dones i hòmens en els nomenaments d'òrgans directius de l'Administració General de l'Estat, que s'aplica també als òrgans de selecció i valoració del personal i en les designacions de membres d'òrgans col·legiats, comitès i consells d'administració d'empreses en el capital de les quals participe esta Administració. El capítol III d'este 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 s'ha previst per a les relacions de treball en el sector privat, i amb la previsió específica del mandat d'aprovació d'un protocol d'actuació enfront de 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 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 servicis, 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 poden ser també 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'estes accions amb fins publicitaris.

En este Títol, i en el marc de la responsabilitat social corporativa, s'ha inclòs el foment de la presència equilibrada de dones i hòmens en els consells d'administració de les societats mercantils, concedint per a això un termini raonable. És finalitat d'esta mesura que el criteri prevalent en la incorporació de consellers siga el talent i el rendiment professional, ja que, perquè el procés estiga 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 hòmens i de les Unitats d'Igualtat en cada Ministeri. Junt amb l'anterior, la Llei constituïx un Consell de Participació de la Dona, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en estes matèries.

Com es va exposar anteriorment, les disposicions addicionals recullen les diverses modificacions de preceptes de Lleis vigents necessàries per a la seua acomodació a les exigències i previsions derivades de la present Llei. Junt amb estes modificacions de l'ordenament, s'inclouen també regulacions específiques per a 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 a l'efecte 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 en 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 a la negociació de nous convenis col·lectius.

Les disposicions finals es referixen a la naturalesa de la Llei, al seu fonament constitucional i a la seua relació

amb l'ordenament comunitari, habiliten per al desplegament reglamentari, estableixen les dates de la seua 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 hòmens són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Esta Llei té com a objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, en particular per mitjà de l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

2. A estos 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, tota forma de discriminació per raó de sexe.

#### Article 2. *Àmbit d'aplicació.*

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

2. Les obligacions establides en esta Llei s'aplicaran a tota persona, física o jurídica, que es trobe o actue en territori espanyol, siga quina siga la seua nacionalitat, domicili 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 hòmens.*

El principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens 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 hòmens és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà 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 hòmens, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, inclús al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les con-



dicions de treball, incloent-hi les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de les quals exercisquen una professió concreta, incloent-hi les prestacions concedides per estes.

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, incloent-hi la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, esta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga 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 siga, haja sigut o puga ser tractada, en atenció al 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 a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguen justificarse objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats.

3. En tot cas, es considera discriminatòria tota orde de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

#### Article 7. *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.*

1. Sense perjudi del que estableix el Codi Penal, a l'efecte d'esta Llei constituïx assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Constituïx 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 seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideraran en tot cas 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 es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

#### Article 8. *Discriminació per embaràs o maternitat.*

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

#### Article 9. *Indemnitat enfront de represàlies.*

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

#### Article 10. *Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.*

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constituïsqen o causen discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabi-

litat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguen reals, efectives i proporcionades al perjudi patit, així com, si és el cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

#### Article 11. *Accions positives.*

1. A fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels hòmens. Estes mesures, que seran aplicables mentre subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar este tipus de mesures en els termes establits en la present Llei.

#### Article 12. *Tutela judicial efectiva.*

1. Qualsevol persona podrà demanar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i hòmens, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, inclús després de la terminació de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimitació per a intervindre en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versen sobre la defensa d'este dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les Lleis reguladores d'estos processos.

3. La persona assetjada serà 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 aquells procediments en què les alegacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instàncies de part, podrà demanar, si ho estima útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no s'aplicarà 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 fins d'esta Llei, seran criteris generals d'actuació dels Poders Públics:

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

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

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

4. La participació equilibrada de dones i hòmens 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 xiquetes, les dones amb discapacitat, les dones majors, les dones viudes i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics podran 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, part i lactància.

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

9. El foment d'instruments de col·laboració entre les distintes 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 hòmens 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 este article es promouran i integraran 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 hòmens.*

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

#### Article 16. *Nomenaments realitzats pels Poders Públics.*

Els Poders Públics procuraran atendre el principi de presència equilibrada de dones i hòmens en els nomenaments i designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguen.

#### Article 17. *Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats.*

El Govern, en les matèries que siguen de la competència de l'Estat, aprovarà periòdicament un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats, que inclourà mesures per a aconseguir l'objectiu d'igualtat entre dones i hòmens i eliminar la discriminació per raó de sexe.

#### Article 18. *Informe periòdic.*

En els termes que reglamentàriament es determinen, el Govern elaborarà un informe periòdic sobre el conjunt de les seues actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i hòmens. D'este informe es donarà 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 sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.

#### Article 20. *Adequació de les estadístiques i estudis.*

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en esta Llei i que es garantisca la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, hauran de:

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

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i hòmens, la seua manifestació i interacció en la realitat que s'analitze.

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

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

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

f) Revisar i, si és el cas, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Només excepcionalment, i per mitjà d'un informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, podrà justificarse l'incompliment d'alguna de les obligacions anteriorment especificades.

#### Article 21. *Col·laboració entre les Administracions públiques.*

1. L'Administració General de l'Estat i les Administracions de les comunitats autònomes cooperaran per a integrar el dret d'igualtat entre dones i hòmens en l'exercici de les seues competències respectives i, en especial, en les seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la Dona podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb esta finalitat.

2. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a este efecte, amb la resta de les Administracions públiques.

#### Article 22. *Accions de planificació equitativa dels temps.*

A fi d'avançar cap a un repartiment equitatiu dels temps entre dones i hòmens, les corporacions locals podran establir plans municipals d'organització del temps de la ciutat. Sense perjudi de les competències de les comunitats autònomes, l'Estat podrà prestar assistència tècnica per a l'elaboració d'estos plans.

## CAPÍTOL II

**Acció administrativa per a la igualtat****Article 23. *L'educació per a la igualtat de dones i hòmens.***

El sistema educatiu inclourà entre els seus fins l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i hòmens.

Així mateix, el sistema educatiu inclourà, dins dels seus principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i hòmens 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 garantirán un mateix dret a l'educació de dones i hòmens a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, evitant que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produïsquen desigualtats entre dones i hòmens.

2. Les Administracions educatives, en l'àmbit de les seues competències respectives, desenvoluparan, amb esta finalitat, les actuacions següents:

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

b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposen discriminació entre dones i hòmens, amb especial consideració a això 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 hòmens 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 hòmens.

f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i ensenyança 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 seues competències respectives fomentaran l'ensenyança i la investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i hòmens.

2. En particular, i amb esta finalitat, les Administracions públiques promouran:

a) La inclusió, en els plans d'estudi en què siga procedent, d'ensenyances en matèria d'igualtat entre dones i hòmens.

b) La creació de postgraus específics.

c) La realització d'estudis i investigacions 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 seues competències, vetllaran per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en tot el concernent a la creació i producció artística i intel·lectual i a la seua difusió.

2. Els diversos organismes, agències, ens i la resta d'estructures de les administracions públiques que de manera directa o indirecta configuren el sistema de gestió cultural, desenvoluparan les actuacions següents:

a) Adoptar iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de les dones en la cultura i a combatre la seua 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, amb l'objecte de crear les condicions perquè es produïska una efectiva igualtat d'oportunitats.

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

d) Que es respecte i es garantisca la representació equilibrada en els diversos 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 de la present Llei, totes les accions positives necessàries per a 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 integraran, en la seua formulació, desenvolupament i avaluació, les distintes necessitats de dones i hòmens i les mesures necessàries per a abordar-les adequadament.

2. Les Administracions públiques garantirán un mateix dret a la salut de les dones i hòmens, a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions de la política de salut, del principi d'igualtat de tracte, evitant que per les seues diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produïsquen discriminacions entre les unes i els altres.

3. Les Administracions públiques, a través dels seus Servicis de Salut i dels òrgans competents en cada cas, desenvoluparan, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats, les actuacions següents:

a) L'adopció sistemàtica, dins de les accions d'educació sanitària, d'iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de la salut de les dones, així com a previndre la seua discriminació.

b) El foment de la investigació científica que atenga les diferències entre dones i hòmens en relació amb la protecció de la seua salut, especialment en allò que fa referència a l'accessibilitat i l'esforç diagnòstic i terapèutic, tant en els seus 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 servici de les organitzacions sanitàries, garantint en especial la seua capacitat per a detectar i atendre les situacions de violència de gènere.

e) La presència equilibrada de dones i hòmens 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 siga 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 incorporaran l'efectiva consideració del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en el seu disseny i execució.

2. El Govern promourà la plena incorporació de les dones en la Societat de la Informació per mitjà del desenvolupament de programes específics, en especial, en matèria d'accés i formació en tecnologies de la informació i de les comunicacions, tenint en compte les de col·lectius de risc d'exclusió i de l'àmbit rural.

3. El Govern promourà 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, es garantirà que el seu llenguatge i continguts siguin no sexistes.

**Article 29. Esports.**

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

2. El Govern promourà l'esport femení i afavorirà l'efectiva obertura de les disciplines esportives a les dones, per mitjà del desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells, incloent-hi els de responsabilitat i decisió.

**Article 30. Desenvolupament rural.**

1. A fi de fer efectiva la igualtat entre dones i hòmens en el sector agrari, el Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació i el Ministeri de Treball i Assumptes Socials desenvoluparan la figura jurídica de la titularitat compartida, perquè es reconeguen plenament els drets de les dones en el sector agrari, la corresponent protecció de la Seguretat Social, així com el reconeixement del seu treball.

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

3. Les Administracions públiques promouran noves activitats laborals que afavorisquen el treball de les dones en el món rural.

4. Les Administracions públiques promouran el desenvolupament d'una xarxa de servicis socials per a atendre menors, majors i dependents com a mesura de conciliació de la vida laboral, familiar i personal d'hòmens i dones en món rural.

5. Els poders públics fomentaran la igualtat d'oportunitats en l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació per mitjà de l'ús de polítiques i activitats dirigides a la dona rural, i l'aplicació de solucions alternatives tecnològiques allà on l'extensió d'estes tecnologies no siga possible.

**Article 31. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial i vivenda.**

1. Les polítiques i plans de les Administracions públiques en matèria d'accés a la vivenda inclouran mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i hòmens.

De la mateixa manera, les polítiques urbanes i d'ordenació del territori prendran en consideració les necessitats dels distints grups socials i dels diversos tipus d'estructures familiars, i afavoriran l'accés en condicions d'igualtat als distints servicis i infraestructures urbanes.

2. El Govern, en l'àmbit de les seues competències, fomentará l'accés a la vivenda de les dones en situació de necessitat o en risc d'exclusió, i de les que hagen sigut víctimes de la violència de gènere, en especial quan, en ambdós casos, tinguen fills menors exclusivament a càrrec seu.

3. Les Administracions públiques tindran 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 a això, especialment, mecanismes i instruments que fomenten i afavorisquen 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 ferramentes de programació operativa de la cooperació espanyola per al desenvolupament, inclouran el principi d'igualtat entre dones i hòmens com un element substancial en la seua agenda de prioritats, i rebran un tractament de prioritat transversal i específica en els seus continguts, tenint en compte 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'elaborarà una Estratègia Sectorial d'igualtat entre dones i hòmens per a la cooperació espanyola, que s'actualitzarà periòdicament a partir dels èxits i lliçons apreses en els processos anteriors.

3. L'Administració espanyola plantejarà 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 seua gestió, que faça possible i efectiva l'aplicació de l'Estratègia Sectorial d'igualtat entre dones i hòmens, que preveja actuacions específiques per a aconseguir la transversalitat en les actuacions de la cooperació espanyola, i la promoció de mesures d'acció positiva que afavorisquen 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 seues competències respectives, a través dels seus òrgans de contractació i, en relació amb l'execució dels contractes que s'acorden, podran establir condicions especials a fi de promoure la igualtat entre dones i hòmens 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, a la vista de l'evolució i impacte de les polítiques d'igualtat en el mercat laboral, determinarà els contractes de l'Administració General de l'Estat i dels seus organismes públics que obligatòriament hauran d'incloure entre les seues condicions d'execució mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i hòmens en el mercat de treball, d'acord amb el que preveu la legislació de contractes del sector públic.

En l'Acord a què es referix el paràgraf anterior podran establir-se, si és el cas, les característiques de les condicions que hagen d'incloure's en els plecs atenent la naturalesa dels contractes i el sector d'activitat on es generen les prestacions.

2. Els òrgans de contractació podran establir en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades per aquelles empreses que, en el moment

d'acreditar la seua solvència tècnica o professional, complisquen amb les directrius de l'apartat anterior, sempre que estes proposicions igualen en els seus termes les més avantajoses des del punt de vista dels criteris objectius que servisquen de base a l'adjudicació i respectant, en tot cas, la prelación establida en l'apartat primer de la disposició addicional octava del Text Refós de la Llei de Contractes de les Administracions Públiques, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2000, de 16 de juny.

#### Article 35. *Subvencions públiques.*

Les Administracions públiques, en els plans estratègics de subvencions que adopten en l'exercici de les seues competències, determinaran els àmbits en què, per raó de l'existència d'una situació de desigualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, les bases reguladores de les corresponents subvencions puguen incloure la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat per part de les entitats sol·licitants.

A este efecte podran valorar-se, 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 regulat en el capítol IV del títol IV de la present 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 vetllaran per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i hòmens en la societat, i promouran el coneixement i la difusió del principi d'igualtat entre dones i hòmens.

##### Article 37. *Corporació RTVE.*

1. La Corporació RTVE, en l'exercici de la seua funció de servici públic, perseguirà en la seua programació els següents objectius:

- a) Reflectir adequadament la presència de les dones en els diversos àmbits de la vida social.
- b) Utilitzar el llenguatge de manera no sexista.
- c) Adoptar, per mitjà de 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 hòmens i a eradicar la violència de gènere.

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

##### Article 38. *Agència EFE.*

1. En l'exercici de les seues activitats, l'Agència EFE vetllarà pel respecte del principi d'igualtat entre dones i hòmens i, en especial, per la utilització no sexista del llenguatge, i perseguirà en la seua actuació els següents objectius:

- a) Reflectir adequadament la presència de la dona en els diversos àmbits de la vida social.
- b) Utilitzar el llenguatge en forma no sexista.

c) Adoptar, per mitjà de 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 hòmens i a eradicar la violència de gènere.

2. L'Agència EFE promourà la incorporació de les dones a llocs de responsabilitat directiva i professional. Així mateix, fomentarà la relació amb associacions i grups de dones per a identificar les seues 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 respectaran la igualtat entre dones i hòmens, evitant qualsevol forma de discriminació.

2. Les Administracions públiques promouran l'adopció per part dels mitjans de comunicació d'acords d'autoregulació que contribuïsquen al compliment de la legislació en matèria d'igualtat entre dones i hòmens, incloent-hi les activitats de venda i publicitat que s'hi desenvolupen.

##### Article 40. *Autoritat audiovisual.*

Les Autoritats a qui corresponga vetllar perquè els mitjans audiovisuals complisquen les seues obligacions adoptaran les mesures que siguen procedents, d'acord amb la seua regulació, per a assegurar un tractament de les dones conforme amb els principis i valors constitucionals.

##### Article 41. *Igualtat i publicitat.*

La publicitat que comporte una conducta discriminatòria d'acord amb esta Llei es considerarà 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 d'ocupació de les dones.*

1. Les polítiques de ocupació tindran com un dels seus objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i hòmens. Per a això, es millorarà l'ocupació i la permanència en l'ocupació de les dones, potenciant el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requeriments del mercat de treball.

2. Els programes d'inserció laboral activa comprendran tots els nivells educatius i edat de les dones, incloent-hi els de Formació Professional, Escoles Taller i Cases d'Oficis, dirigits a persones en desocupació, es podran destinar prioritàriament a col·lectius específics de dones o considerar una determinada proporció de dones.

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

D'acord amb el que s'establix legalment, per mitjà de la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per a 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 es reconeixeran als treballadors i a les treballadores de manera que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes que preveu la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per a 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 que preveu 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 esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjudi del que es disposa en l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni col·lectiu que siga aplicable, en els termes previstos en este.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del dit pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta 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 realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en 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 fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua 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 podran preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a 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 inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudi 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 treballadores o, si no n'hi ha, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

El que es preveu en el paràgraf anterior s'entendrà sense perjudi del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a què estos atribuïsquen estes competències.

**Article 48.** *Mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.*

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'este.

Amb esta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se 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 hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball per mitjà de la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'este i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguen coneixement i que puguen propiciar-lo.

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

Per a impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, el Govern establirà mesures de foment, especialment dirigides a les xicotetes i les mitjanes empreses, que inclouran 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 Assumptes Socials crearà un distintiu per a reconèixer aquelles empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores, que podrà ser utilitzat en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris.

2. A fi d'obtenir este distintiu, qualsevol empresa, siga de capital públic o privat, podrà presentar al Ministeri de Treball i Assumptes Socials un balanç sobre els parà-

metres d'igualtat implantats respecte de les relacions de treball i la publicitat dels productes i servicis prestats.

3. Reglamentàriament, es determinaran la denominació d'este distintiu, el procediment i les condicions per a la seua concessió, les facultats derivades de la seua obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguen i de les polítiques d'igualtat aplicades per estes.

4. Per a la concessió d'este distintiu es tindran en compte, entre altres criteris, la presència equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de direcció i en els distints 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 servicis de l'empresa.

5. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials controlarà que les empreses que obtinguen el distintiu mantinguen permanentment l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores i, en cas d'incomplir-les, els retirarà 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 seues competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i hòmens, hauran de:

- Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a fi d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- Promoure la presència equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

#### CAPÍTOL II

### El principi de presència equilibrada en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estinguen vinculats o que en depenguen

Article 52. *Titulars d'òrgans directius.*

El Govern atindrà el principi de presència equilibrada de dones i hòmens en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estinguen vinculats o que en depenguen, considerats en el seu conjunt, la designació dels quals li corresponga.

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 que hi estiguen vinculats o que en depenguen respondran al principi de presència equilibrada de dones i hòmens, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, la representació de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen en les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball s'ajustarà al principi de composició equilibrada d'ambdós 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 estinguen vinculats o que en depenguen designaran 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 hòmens, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen observaran el principi de presència equilibrada en els nomenaments que li corresponga efectuar en els consells d'administració de les empreses en el capital dels quals participe.

#### CAPÍTOL III

### Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics que hi estinguen vinculats o que en depenguen

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

L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudi 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 perjudi de les millores que pogueren derivar-se d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen amb els representants del personal al servici de l'Administració Pública, la normativa aplicable a estos establirà un règim d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis a fi de protegir la maternitat i facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb la mateixa finalitat es reconeixerà un permís de paternitat, en els termes que dispose dita normativa.

Article 57. *Conciliació i provisió de llocs de treball.*

En les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball es computarà, a l'efecte de valoració del treball desenvolupat i dels corresponents mèrits, el temps que les persones candidates hagen romàs en les situacions a què es referix l'article anterior.

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

Quan les condicions del lloc de treball d'una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme admi-

nistratiu pogueren influir negativament en la salut de la dona, del fill i filla, podrà concedir-se llicència per risc durant l'embaràs, en els mateixos termes i condicions previstes en la normativa aplicable. En estos casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de la funcionària durant tota la duració de la llicència, d'acord amb el que estableix la legislació específica.

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

#### Article 59. *Vacacions.*

Sense perjudi de les millores que pogueren derivar-se d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen amb la representació dels empleats i empleades al servici de l'Administració Pública, quan el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat, o amb la seua ampliació per lactància, l'empleada pública tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

Gaudiran d'este mateix dret els qui gaudisquen de permís de paternitat.

#### Article 60. *Accions positives en les activitats de formació.*

1. Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació als qui s'hagen incorporat al servici actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat.

2. A fi de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà almenys un 40% de les places per a la seua adjudicació a aquelles que reunisquen els requisits establits.

#### 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 estiguen vinculats o que en depenguen tindran en compte l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i hòmens en els diversos àmbits de la funció pública.

2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen impartiran cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens i sobre prevenció de la violència de gènere, que es dirigiran a tot el seu personal.

#### Article 62. *Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i de 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 negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

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

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

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

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

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

Tots els Departaments Ministerials i Organismes Públics remetran, almenys anualment, als Ministeris de Treball i Assumptes Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva en cada un d'estos del principi d'igualtat entre dones i hòmens, amb especificació, per mitjà de la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la seua plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions amigitjades del seu personal.

#### Article 64. *Pla d'Igualtat en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen.*

El Govern aprovarà, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i hòmens en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen. El Pla establirà els objectius que cal aconseguir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que cal adoptar per a la seua consecució. El Pla serà objecte de negociació, i si es cau acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determine en la legislació sobre negociació col·lectiva en l'Administració Pública i el seu compliment serà 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 procuraran l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i hòmens, en especial 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 servici de les Administracions públiques en matèria d'igualtat, prevenció de la violència de gènere i conciliació de la vida personal, familiar i professional s'aplicaran en les Forces Armades, amb les adaptacions que siguen necessàries i en els termes establits en la seua 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 promouran la igualtat efectiva entre dones i hòmens, impeding 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 servici de les Administracions públiques en matèria d'igualtat, prevenció de la violència de gènere i conciliació de la vida personal, familiar i professional s'aplicaran en les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat, adaptant-se, si és el cas, a les peculiaritats de les funcions que tenen encomanades, en els termes establits per la seua normativa específica.

## TÍTOL VI

### Igualtat de tracte en l'accés a béns i servicis i el seu subministrament

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

1. Totes les persones físiques o jurídiques que, en el sector públic o en el privat, subministren béns o servicis disponibles per al públic, oferits fora de l'àmbit de la vida privada i familiar, estaran obligades, en les seues activitats i en les transaccions consegüents, al compliment del principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens, evitant discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

2. El que es preveu en l'apartat anterior no afecta la llibertat de contractació, incloent-hi la llibertat de la persona de triar al altra part contractant, sempre que la dita elecció no estiga determinada pel seu sexe.

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

**Article 70. Protecció en situació d'embaràs.**

En l'accés a béns i servicis, cap contractant podrà indagar sobre la situació d'embaràs d'una dona demandant d'estos, excepte per raons de protecció de la seua salut.

**Article 71. Factors actuaries.**

1. Es prohibix la celebració de contractes d'assegurances o de servicis financers afins en els quals, en considerar el sexe com a factor de càlcul de primes i prestacions, es generen diferències en les primes i prestacions de les persones assegurades.

No obstant això, reglamentàriament, es podran fixar els supòsits en què siga admissible determinar diferències proporcionades de les primes i prestacions de les persones considerades individualment, quan el sexe constituïska un factor determinant de l'avaluació del risc a partir de dades actuaries i estadístiques pertinents i fiables.

2. Els costos relacionats amb l'embaràs i el part no justificaran diferències en les primes i prestacions de les persones considerades individualment, sense que puguen autoritzar-se diferències respecte d'això.

**Article 72. Conseqüències de l'incompliment de les prohibicions.**

1. Sense perjudi d'altres accions i drets previstos en la legislació civil i mercantil, la persona que, en l'àmbit d'aplicació de l'article 69, patisca una conducta discriminatòria, tindrà dret a indemnització pels danys i perjudis patits.

2. En l'àmbit dels contractes d'assegurances o de servicis financers afins, i sense perjudi del que preveu

l'article 10 d'esta Llei, l'incompliment de la prohibició continguda en l'article 71 atorgarà al contractant perjudicat el dret a reclamar l'assimilació de les seues primes i prestacions a les del sexe més beneficiat, mantenint-se en la resta d'aspectes la validesa i eficàcia del contracte.

## 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 podran assumir la realització voluntària d'accions de responsabilitat social, consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat entre les dones i els hòmens en el si de l'empresa o en el seu entorn social.

La realització d'estes accions podrà ser concertada amb la representació dels treballadors i les treballadores, les organitzacions de consumidors i consumidores i usuaris i usuàries, les associacions el fi primordial de les quals siga la defensa de la igualtat de tracte entre dones i hòmens i els Organismes d'Igualtat.

S'informarà als representants dels treballadors de les accions que no es concerten amb estos.

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

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

Les empreses podran fer ús publicitari de les seues accions de responsabilitat en matèria d'igualtat, d'acord amb les condicions establides en la legislació general de publicitat.

L'Institut de la Dona, o òrgans equivalents de les comunitats autònomes, estaran legitimats per a exercir l'acció de cessació quan consideren que pot haver-se 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 abreujada procuraran incloure en el seu Consell d'administració un nombre de dones que permeta aconseguir una presència equilibrada de dones i hòmens en un termini de huit anys a partir de l'entrada en vigor d'esta Llei.

El que preveu el paràgraf anterior es tindrà en compte per als nomenaments que es realitzen a mesura que vença el mandat dels consellers designats abans de l'entrada en vigor d'esta Llei.

## TÍTOL VIII

### Disposicions organitzatives

**Article 76. Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i hòmens.**

La Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i hòmens 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 hòmens i promoure la seua efectivitat.

La seua composició i funcionament es determinaran reglamentàriament.

#### Article 77. *Les Unitats d'Igualtat.*

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

- a) Demanar la informació estadística elaborada pels òrgans del Ministeri i assessorar-los en relació amb la seua elaboració.
- b) Elaborar estudis amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i hòmens 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 per mitjà de la formulació de propostes d'accions formatives.
- e) Vetlar pel compliment d'esta 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 hòmens, i la lluita contra la discriminació per raó de sexe.

2. Reglamentàriament, s'establiran el seu règim de funcionament, competències i composició, garantint-se, 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.*

A l'efecte d'esta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i hòmens de manera que, en el conjunt al qual es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen 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'afeg un nou article 44 bis, redactat en els termes següents:

«Article 44 bis.

1. Les candidatures que es presenten per a les eleccions de diputats al Congrés, municipals i de membres dels consells insulars i dels capítols insulars canaris en els termes que preveu esta Llei, diputats al Parlament Europeu i membres de les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes hauran de tindre una composició equilibrada de dones i hòmens, de manera que en el conjunt de la llista els candidats de cada un dels sexes suposen com a mínim el quaranta per cent. Quan el nombre de llocs a cobrir siga inferior a cinc, la proporció de dones i hòmens serà la 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 podran

establir mesures que afavorisquen una major presència de dones en les candidatures que es presenten a les eleccions de les mencionades Assemblees Legislatives.

2. També es mantindrà la proporció mínima del quaranta per cent en cada tram de cinc llocs. Quan l'últim tram de la llista no arribe als cinc llocs, la referida proporció de dones i hòmens en eixe tram serà la més pròxima possible a l'equilibri numèric, encara que haurà de mantindre's en qualsevol cas la proporció exigible respecte del conjunt de la llista.

3. A les llistes de suplents s'aplicaran les regles contingudes en els apartats anteriors.

4. Quan les candidatures per al Senat s'agrupen en llistes, d'acord amb el que disposa l'article 171 d'esta Llei, estes llistes hauran de tindre igualment una composició equilibrada de dones i hòmens, de manera que la proporció de les unes i els altres siga la més pròxima possible a l'equilibri numèric.»

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

«El que preveu en l'article 44 bis d'esta llei no serà exigible en les candidatures que es presenten en els municipis amb un nombre de residents igual o inferior a 3.000 habitants.»

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

«El que es preveu en l'article 44 bis d'esta llei no serà exigible en les candidatures que es presenten en 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 s'apliquen també a les eleccions a Assemblees Legislatives de comunitats autònomes convocades per estes, els articles següents del títol primer d'esta 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'afeg una nova disposició transitòria setèima, redactada en els termes següents:

«En les convocatòries a eleccions municipals que es produïsquen abans de 2011, el que preveu l'article 44 bis només serà exigible en els municipis amb un nombre de residents superior a 5.000 habitants, aplicant-se a partir de l'1 de gener d'eixe any la xifra d'habitants prevista en el segon paràgraf de l'apartat 2 de l'article 187 de la present 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'afeg un últim incís en l'apartat 1 de l'article 109, que queda en els termes següents:

«1. El Consell General del Poder Judicial elevarà 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, inclourà les necessitats que, al seu parer, hi hagen en matèria de personal, instal·lacions i de recursos, en general, per al correcte exercici de les funcions que la Constitució i les lleis assignen al Poder Judicial. Inclourà també un capítol sobre l'impacte de gènere en l'àmbit judicial.»

Dos. S'afeg 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'elaborarà un informe previ d'impacte de gènere.»

Tres. S'afeg, en l'article 122.1, després de «Comissió de Qualificació», l'expressió «Comissió d'Igualtat».

Quatre. S'afeg un article 136 bis que integrarà la nova Secció 7a del capítol IV, títol II, Llibre II, subscripta com «De la Comissió d'Igualtat», amb la redacció següent:

«Article 136 bis.

1. El Ple del Consell General del Poder Judicial elegirà anualment, d'entre els seus vocals, per majoria de tres quints i atenent al principi de presència equilibrada entre dones i hòmens, als components de la Comissió d'Igualtat, que estarà integrada per cinc membres.

2. La Comissió d'Igualtat haurà d'actuar amb l'assistència de tots els seus components i sota la presència del membre d'esta que siga triat per majoria. En cas de transitòria impossibilitat o absència justificada d'algun dels membres, es procedirà a la seua substitució per un altre vocal del Consell, preferentment del mateix sexe, que serà designat per la Comissió Permanent.

3. Correspondrà a la Comissió d'Igualtat assessorar al Ple sobre les mesures necessàries o convenients per a integrar activament el principi d'igualtat entre dones i hòmens en l'exercici de les atribucions del Consell General del Poder Judicial i, en particular, li correspondrà 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 tindrà la redacció següent:

«Totes les proves selectives per a l'ingrés i la promoció en les carreres judicial i fiscal tindran en compte l'estudi del principi d'igualtat entre dones i hòmens, incloent-hi les mesures contra la violència de gènere, i la seua 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 com següent:

«e) També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a tres anys, per a atendre un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.»

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

«e) Excedència per raó de violència sobre la dona.»

Huit. Es modifica l'article 357, que passa a tindre la redacció següent:

«Article 357.

Quan un magistrat del Tribunal Suprem sol·licite l'excedència voluntària i li siga concedida, perdrà la seua condició de tal, excepte en el supòsit previst en les lletres d) i e) de l'article anterior i en l'article 360 bis. En els altres casos quedarà 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 a l'atenció de fills i per a atendre un familiar a les quals es referixen els apartats d) i e) de l'article 356, en les quals el període de permanència en

les dites situacions serà computable a l'efecte de triennis i drets passius. Durant els dos primers anys es tindrà dret a la reserva de la plaça en què s'exercien les seues funcions i al còmput de l'antiguitat. Transcorregut este període, la dita reserva ho serà a un lloc en la mateixa província i de la mateixa categoria, havent de sol·licitar, en el mes anterior a la finalització del període màxim de permanència en esta, el reingrés al servici actiu; si no ho fa, serà declarat d'ofici en la situació d'excedència voluntària per interès particular.»

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

«Article 360 bis.

1. Les jutgesses i magistrades víctimes de violència de gènere tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència per raó de violència sobre la dona sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de servicis previs. En esta situació administrativa es podrà romandre un termini màxim de tres anys.

2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que exercien, sent computable el dit període a l'efecte d'ascensos, triennis i drets passius.

No obstant això, quan de les actuacions de tutela judicial resulte que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigix, es podrà prorrogar per períodes de tres mesos, amb un màxim de díhuit, el període en què, d'acord amb el paràgraf anterior, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball, amb idèntics efectes als assenyalats en el dit paràgraf.

3. Les jutgesses i magistrades en situació d'excedència per raó de violència sobre la dona percebran, durant els dos primers mesos d'esta excedència, les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. El reingrés en el servici actiu de les jutgesses i magistrades en situació administrativa d'excedència per raó de violència sobre la dona de duració no superior a sis mesos es produirà en el mateix òrgan jurisdiccional respecte del que tinga reserva del lloc de treball que exercien amb anterioritat; si el període de duració de l'excedència és superior a 6 mesos el reingrés exigirà que les jutgesses i magistrades participen en tots els concursos que s'anuncien per a cobrir places de la seua categoria fins a obtenir destinació. Si no ho fan així, se les declararà 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 defunció, accident o malaltia greus del cònjuge, de persona a qui estiguera unit per anàloga relació d'afectivitat o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, els jutges o magistrats podran disposar d'un permís de tres dies hàbils, que podrà ser de fins a cinc dies hàbils quan a este efecte siga necessari un desplaçament a una altra localitat, i en este cas serà de cinc dies hàbils.

Estos permisos quedaran reduïts a dos i quatre dies hàbils, respectivament, quan la defunció i les altres circumstàncies assenyalades afecten familiars en segon grau d'afinitat o consanguinitat.»

Tretze. S'afeg 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 tindrà 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 constituïska l'adopció.»



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

«7. Els jutges i magistrats tindran 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 un reglament, adaptarà a les particularitats de la carrera judicial la normativa de l'Administració General de l'Estat vigent en la matèria.»

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

«5. El Pla de Formació Continuada de la Carrera Judicial tindrà en compte la formació dels jutges i magistrats en el principi d'igualtat entre dones i hòmens i la perspectiva de gènere.

L'Escola Judicial impartirà anualment cursos de formació sobre la tutela jurisdiccional del principi d'igualtat entre dones i hòmens i la violència de gènere.»

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

«El Centre d'Estudis Jurídics impartirà anualment cursos de formació sobre el principi d'igualtat entre dones i hòmens i la seua aplicació amb caràcter transversal pels membres de la carrera fiscal, el cos de secretaris i la resta de 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'afegiu un últim paràgraf en l'apartat 1 de l'article 14, que tindrà la redacció següent:

«S'haurà 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 quedarà determinada en la normativa que regix la constitució i funcionament del Consell Fiscal.»

*Disposició addicional quinta. 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 hòmens.*

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

2. Quan els afectats siguen una pluralitat de persones indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per a demandar en juí la defensa d'estos interessos difusos correspondrà 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 siga la igualtat entre dones i hòmens, sense perjuí, si els afectats estigueren determinats, de la seua pròpia legitimació processal.

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

Dos. Es modifica el supòsit 5t de l'apartat 1 de l'article 188 de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil, que quedarà 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 demanda la suspensió, justificades suficientment, a juí del Tribunal, sempre que estos fets s'hagen produït quan ja no siga possible sol·licitar un nou assenyalament conforme al que disposa l'article 183, sempre que es garantisca el dret a la tutela judicial efectiva i no es cause indefensió.

Igualment, seran 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'atorgue la baixa i la prestació dels permisos previstos en la legislació de la Seguretat Social.»

Tres. S'afegiu un nou apartat 5 a l'article 217 de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil, passant els seus actuals apartats 5 i 6 a ser els números 6 i 7, respectivament, amb la redacció següent:

«5. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó del sexe, correspondrà al demandat provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i de la seua proporcionalitat.

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

*Disposició addicional sexta. 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'afegiu 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 hòmens, a més dels afectats i sempre amb la seua autorització, estaran també legitimats els sindicats i les associacions legalment constituïdes el fi primordial de les quals siga la defensa de la igualtat de tracte entre dones i hòmens, respecte dels seus afiliats i associats, respectivament.

Quan els afectats siguen una pluralitat de persones indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per a demandar en juí la defensa d'estos interessos difusos correspondrà 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 siga la igualtat entre dones i hòmens, sense perjuí, si els afectats estigueren determinats, de la seua pròpia legitimació processal.

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

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

«7. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó del sexe, correspondrà al demandat provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat.

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

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

S'afeg una nova lletra e) en 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 haurà de transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i hòmens.»

Disposició addicional octava. *Modificacions de la Llei General de Sanitat.*

U. S'afeg 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 integraran activament en els seus objectius i actuacions el principi d'igualtat entre dones i hòmens, evitant que, per les seues diferències físiques o pels estereotips socials associats, es produïsquen discriminacions entre ells en els objectius i actuacions sanitàries.»

Dos. S'afeg un nou apartat 2 a l'article 6 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat, i el seu 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 asseguraran la integració del principi d'igualtat entre dones i hòmens, garantint el seu mateix 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'afeg 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, comprenent l'educació diferenciada sobre els riscos, característiques i necessitats de dones i hòmens, i la formació contra la discriminació de les dones.»

«4. La prestació dels productes terapèutics precisos, atenent les necessitats diferenciades de dones i hòmens.»

«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 servici de l'organització sanitària, incloent-hi actuacions formatives dirigides a garantir la seua capacitat per a detectar, previndre i tractar la violència de gènere.»

«15. El foment de la investigació científica en el camp específic dels problemes de salut, atenent les diferències entre dones i hòmens.»

«17. El tractament de les dades contingudes en registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica per a permetre l'anàlisi de gènere, incloent-hi, sempre que siga possible, la seua desagregació per sexe.»

Quatre. Es dona una nova redacció a 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 integrarà en tot cas la perspectiva de gènere, comprendrà 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 servicis als usuaris del Sistema Nacional de Salut en condicions d'igualtat efectiva i qualitat, evitant especialment qualsevol discriminació entre dones i hòmens 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 servicis específics relatius a les dones, que específicament inclouran 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) en 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) en l'article 44, amb la redacció següent:

«f) Promoure que la investigació en salut atenga les especificitats de dones i hòmens.»

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 contindrà informació sobre les prestacions i la cartera de servicis en atenció sanitària pública i privada, i incorporarà, com a dades bàsiques, les relatives a població protegida, recursos humans i materials, activitat exercida, 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 que en siguen susceptibles.»

«3. A fi d'aconseguir la màxima fiabilitat de la informació que es produïska, el Ministeri de Sanitat i Consum, amb l'acord previ del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut, establirà la definició i normalització de dades i fluxos, la selecció d'indicadors i els requeriments tècnics necessaris per a la integració de la informació i per a la seua anàlisi des de la perspectiva del principi d'igualtat entre dones i hòmens.»

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

«Este informe contindrà anàlisis específiques de la salut de dones i hòmens.»

Disposició addicional deu. *Fons en matèria de Societat de la informació.*

Als efectes previstos en l'article 28 de la present Llei, es constituirà un fons especial que es dotarà amb 3 milions d'euros en cada un dels exercicis pressupostaris de 2007, 2008 i 2009.

Disposició addicional onze. *Modificacions del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.*

El text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat com segueix:

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

«e) Respecte a la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció davant 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 a l'assetjament per raó de sexe.»

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

«Seran igualment nul·les les ordes de discriminar i les decisions de l'empresari que suposen un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada en l'empresa o davant d'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 podrà establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A este efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracte.

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

«5. L'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ajustarà al que disposa esta llei i en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.»

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

«8. El treballador tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'establisquen en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribe amb l'empresari respectant, si és el cas, al que preveu aquella.»

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 de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà 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, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora

amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribe amb l'empresari respectant, si és el cas, el que estableix aquella.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.»

«5. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.»

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

«Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es referix el paràgraf anterior coincidisca 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 previst en l'article 48.4 d'esta llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'este precepte li corresponga, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural al qual corresponguen.»

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

«d) Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos i acció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulen, sempre que la seua duració no siga inferior a un any, encara que estos siguen provisionals, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguen majors de sis anys quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels servicis socials competents.»

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

«2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.»

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 tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant de permanent com preadoptiu, encara que estos siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o



dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà 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 tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que esta realitze o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompte la part que la mare haja pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licitara reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballen, la mare, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudisca 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 podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball esta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tinga dret a suspendre la seua activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen la dita activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que haja correspost a la mare, cosa que serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o si no ho fa, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'este 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 necessite, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nadó es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desplegue.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) d'esta Llei, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dos setmanes per cada menor a partir del segon. La dita suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugua donar dret a diversos períodes de suspensió.

En el cas que ambdós progenitors treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera 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'estos no podrà excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguen en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es referix este apartat tindrà una duració addicional de dos setmanes. En el cas que ambdós progenitors treballen, este període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

Els períodes a què es referix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga 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, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constituïx l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagen pogut tindre dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es referix este apartat, així com en els previstos en el següent apartat i en l'article 48 bis.»

«5. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicie la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre 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'esta Llei, el treballador tindrà 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. Esta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en 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, este dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 el gaudisca en la seua totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

La suspensió del contracte a què es referix este article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme es determine reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'este dret en els termes establits, si és el cas, 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 complisca els requisits establits en l'apartat 1 d'este article o la decisió extintiva de l'empresari tinga com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la Llei o bé s'haja produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva serà nul·la, i l'autoritat judicial haurà de fer esta declaració d'ofici. La no-concessió del preavis no anul·larà l'extinció, si bé l'empresari, amb independència dels altres efectes que siguin procedents, estarà obligat a abonar els salaris corresponents a este període. La posterior observança per l'empresari dels requisits incomplits no constituirà, en cap cas, esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acord d'extinció amb efectes des de la seua data.

Serà també 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 referix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitze dins d'este 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 referix la lletra a), i la dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o estiguen gaudint d'ells, o hagen sol·licitat o estiguen gaudint l'excedència prevista en 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 esta Llei.

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

El que establixen les lletres anteriors s'aplicarà, llevat que, en eixos casos, es declare 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 en l'empresa.»

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

«Serà nul l'acomiadament que tinga per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la Llei, o bé es produïska amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

Serà també 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 referix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitze dins d'este 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 referix la lletra a), i el dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o estiguen gaudint-ne, o hagen sol·licitat o estiguen gaudint 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 reconeguts en esta Llei.

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

El que establixen les lletres anteriors s'aplicarà, llevat que, en eixos casos, es declare 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'afeg un nou paràgraf segon al número 1 de l'apartat 1 de l'article 64, en els termes següents:

«També tindrà 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 hòmens, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i hòmens en els diferents nivells professionals, així com, si és el cas, sobre les mesures que s'hagen adoptat per a fomentar la igualtat entre dones i hòmens en l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació d'este.»

Setze. S'afeg una nova lletra c) en el 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 hòmens.»

«13. Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.»

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

«Sense perjudici de la llibertat de les parts per a determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la seua negociació existirà, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'àmbit laboral o, si és el cas, plans d'igualtat amb l'abast i contingut previst en el capítol III del títol IV de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.»

Dihuit. S'afeg un nou paràgraf en 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'articularà el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors de la forma següent:

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

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

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

«6. Sense perjudi del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat laboral vetlarà pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contindre discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

A estos efectes, podrà demanar l'assessorament de l'Institut de la Dona o dels Organismes d'Igualtat de les comunitats autònomes, segons siga procedent pel seu àmbit territorial. Quan l'autoritat laboral s'haja dirigit a la jurisdicció competent per entendre que el conveni col·lectiu pot contindre clàusules discriminatòries, ho comunicarà a l'Institut de la Dona o dels Organismes d'Igualtat de les comunitats autònomes, segons el seu àmbit territorial, sense perjudi del que estableix l'apartat 3 de l'article 95 de la Llei de Procediment Laboral.»

Vint. S'afeg una nova disposició addicional dèset, en els termes següents:

«Disposició addicional dèset. *Discrepàncies en matèria de conciliació.*

Les discrepàncies que sorgisquen entre empresaris i treballadors en relació amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment seran resolts per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.»

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

«Disposició addicional díhuit. *Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda.*

1. En els supòsits de reducció de jornada previstos en l'article 37, apartats 4 bis, 5 i 7 el salari a tindre en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions previstes en esta Llei, serà el que haja correspost al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no haja transcorregut el termini màxim legalment establert per a la dita reducció.

2. Igualment, s'aplicarà el que disposa el paràgraf anterior en els supòsits d'exercici a temps parcial dels drets establerts en el paràgraf deu de l'article 48.4 i en l'article 48 bis.»

Disposició addicional dotze. *Modificacions de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.*

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals queda modificada com segueix:

U. S'introdueix un nou apartat 4 en l'article 5, que quedarà redactat com segueix:

«4. Les Administracions públiques promouran l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i hòmens, 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 previndre 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 siga possible o, a pesar d'esta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els Servicis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb què l'empresa tinga concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servici Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora, esta haurà d'ocupar un lloc de treball o exercir una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a estos efectes.»

«4. El que disposen els números 1 i 2 d'este article serà també d'aplicació 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 Servicis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb què l'empresa tinga concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servici Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora o el seu fill. Podrà, així mateix, declarar-se 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 prevista en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, si es donen les circumstàncies previstes en el número 3 d'este article.»

Disposició addicional tretze. *Modificacions de la Llei de Procediment Laboral.*

El text refós de la Llei de Procediment Laboral, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda modificat com segueix:

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

«El que s'ha expressat anteriorment s'entén sense perjudi de la possibilitat de reclamar, en els anteriors juís, la indemnització derivada de discriminació o lesió de drets fonamentals conforme als articles 180 i 181 d'esta Llei.»

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

«2. Serà nul l'acomiadament que tinga com a mòbil alguna de les causes de discriminació prevista en la Constitució i en la Llei, o es produísca amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

Serà també 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 referix 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 preavis concedit finalitze dins d'este 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 referix la lletra a), i el dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, o estiguen gaudint-ne, o hagen sol·licitat o estiguen gaudint l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors; i el de les treba-



lladores 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 l'Estatut dels Treballadors.

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

El que s'estableix en les lletres anteriors s'aplicarà, llevat que, en eixos casos, es declare 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 serà nul·la quan:

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

b) No s'haja posat a disposició del treballador la indemnització corresponent, excepte en aquells supòsits en què este requisit no estiga legalment exigit.

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

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

Serà també 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 referix la lletra d) de l'apartat 1 d'article 45 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitze dins d'este 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 referix la lletra a), i la dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, o estiguen gaudint-ne, o hagen sol·licitat o estiguen gaudint l'excedència prevista en 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 en l'Estatut dels Treballadors.

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

El que estableixen les lletres anteriors s'aplicarà, llevat que, en eixos casos, es declare 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'afeg 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

perjuís estimats per al treballador, als efectes de la determinació de la indemnització corresponent.

En este cas, la Direcció d'Inspecció corresponent haurà d'informar sobre esta circumstància a l'autoritat laboral competent perquè en tinga coneixement, a fi que esta ho trasllade a l'òrgan jurisdiccional competent a efectes de l'acumulació d'accions si s'iniciara amb posterioritat el procediment d'ofici a què es referix l'apartat 2 de l'article 149 d'esta Llei.»

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

«2. Així mateix, en el cas que les actes d'infracció versen sobre alguna de les matèries previstes en 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'Orde Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, i el subjecte responsable les haja impugnat amb base en al·legacions i proves de les quals es deduïssa que el coneixement del fons de la qüestió està atribuït a l'orde 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 declararà 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, ordenarà el cessament immediat del comportament antisindical i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se este, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acte, incloent-hi la indemnització que siga procedent, que serà compatible, si és el cas, amb la que pugua 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 de la resta de drets fonamentals i llibertats públiques, incloent-hi la prohibició de tractament discriminatori i de l'assetjament, que se susciten en l'àmbit de les relacions jurídiques atribuïdes al coneixement de l'orde jurisdiccional social, es tramitaran conforme a les disposicions establides en este capítol. En les dites demandes s'expressaran el dret o drets fonamentals que s'estimen infringits.

Quan la sentència declare l'existència de vulneració, el jutge haurà de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, si és el cas, li correspon al treballador per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Esta indemnització serà compatible, si és el cas, amb la que pugua correspondre al treballador per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors.»

Disposició adicional catorze. *Modificacions de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Orde Social.*

El text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda modificat com seguix:

U. S'afeg 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 s'aplique.»

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

«12. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquen discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, incloent-hi 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 en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposen un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada en l'empresa o davant d'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 produïsquen dins de l'àmbit a què arriben les facultats de direcció empresarial, siga quin siga el seu subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, este no haja adoptat les mesures necessàries per a impedir-lo.»

«17. No elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos, quan l'obligació de realitzar este pla responga al que estableix l'apartat 2 de l'article 46 bis d'esta 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 referix el article 40.1 i excepte el que estableix l'article 46 bis) d'esta Llei, els empresaris que hagen comés infraccions molt greus tipificades en els articles 16 i 23 d'esta Llei en matèria d'ocupació i de protecció per desocupació.»

Quatre. S'afeg una nova subsecció 3a bis en la secció 2a del capítol VI, comprensiva d'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 hagen comés les infraccions molt greus tipificades en els apartats 12, 13 i 13 bis) de l'article 8 i en l'apartat 2 de l'article 16 d'esta Llei seran sancionats, sense perjudici del que s'estableix en l'apartat 1 de l'article 40, amb les següents sancions accessòries:

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 estos beneficis durant sis mesos.

2. No obstant l'anterior, en el cas de les infraccions molt greus tipificades en l'apartat 12 de l'article 8 i en l'apartat 2 de l'article 16 d'esta Llei referides als supòsits de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, les sancions accessòries a què es referix l'apartat anterior podran ser substituïdes per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat en l'empresa, si així ho determina l'autoritat laboral competent amb la sol·licitud prèvia de l'empresa i l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en els termes que s'establisquen reglamentàriament, suspentent-se el termini de prescripció de les dites sancions accessòries.

En el cas que no s'elabore o no s'aplique el pla d'igualtat o es faça incomplint manifestament els termes establerts en la resolució de l'autoritat laboral, esta, a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sense perjudici de la imposició de la sanció que corresponga per la comissió de la infracció tipificada en l'apartat 17 de

l'article 8, deixarà sense efecte la substitució de les sancions accessòries, que s'aplicaran de la forma següent:

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

b) L'exclusió de l'accés a estos beneficis serà durant 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 quinze. *Modificació del Reial Decret Llei pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que es concerten amb persones desocupades per a 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 setembre, pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que es concerten amb persones desocupades per a substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment, que queda redactat en els termes següents:

«Donaran dret a una bonificació del 100 per 100 en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloent-hi 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 concerten amb persones desocupades per a substituir treballadores que tinguen suspès el seu contracte de treball per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural i fins que s'inicie la corresponent suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

b) Els contractes d'interinitat que es concerten amb persones desocupades per a substituir treballadors i treballadores que tinguen suspès el seu contracte de treball durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment preadoptiu o permanent o que disfruten de la suspensió per paternitat en els termes establerts en els articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

La duració màxima de les bonificacions prevista en este apartat b) coincidirà amb la de les respectives suspensions dels contractes a què es referixen els articles esmentats en el paràgraf anterior.

En el cas que el treballador no esgote el període de descans o permís a què tingua dret, els beneficis s'extingiran en el moment de la seua incorporació a l'empresa.

c) Els contractes d'interinitat que es concerten amb persones desocupades per a 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 establerts en els paràgrafs anteriors.»

Disposició addicional setze. *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 seua 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 seua 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, per mitjà dels contractes d'interinitat bonificats, concertats amb desocupats a què es referix el Reial Decret Llei 11/1998, de 4 de setembre, se'ls s'aplicarà:

a) Una bonificació del 100 per 100 en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloent-hi 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 resulte d'aplicar sobre la base mínima o fixa que corresponga el tipus de cotització establert com a obligatori per a treballadors inclosos en un règim de Seguretat Social propi de treballadors autònoms.

Només s'aplicarà esta bonificació mentre coincidixquen en el temps la suspensió d'activitat per les dites causes i el contracte d'interinitat del substituït i, en tot cas, amb el límit màxim del període de suspensió.»

Disposició addicional dèset. *Modificacions de la Llei d'Ocupació.*

S'afeg 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 servicis públics d'ocupació, les seues entitats col·laboradores i les agències de col·locació sense fins lucratiu, en la gestió de la intermediació laboral hauran 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, aprecien caràcter discriminatori, ho comunicaran als qui hagen formulat l'oferta.

2. En particular, es consideraran discriminatories les ofertes referides a un dels sexes, llevat que es tracte d'un requisit professional essencial i determinant de l'activitat a desenvolupar.

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

Disposició addicional díhuit. *Modificacions de la Llei General de la Seguretat Social.*

El text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda modificat com següix:

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 seues modalitats contributiva i no contributiva; jubilació, en les seues modalitats contributiva i no contributiva; desocupació, en els seus nivells contributiu i assistencial; mort i supervivència; així com les que s'atorguen en les

contingències i situacions especials que reglamentàriament es determinen per Reial Decret, a proposta del ministre de Treball i Assumptes Socials.»

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

«4. L'obligació de cotitzar continuarà en la situació d'incapacitat temporal, siga quina siga la seua 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 previstes en l'article 125 que així s'establisca reglamentàriament.»

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 seran computables a efectes dels distints períodes previs de cotització exigits per al dret a les prestacions.»

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

«6. El període per maternitat o paternitat que subsistisca a la data d'extinció del contracte de treball, o que s'inicie durant la percepció de la prestació per desocupació, serà considerat com a període de cotització efectiva a 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 perceba prestació per la dita contingència serà assimilada a la d'alta. Així mateix, tindrà la consideració de situació assimilada a la d'alta, amb cotització, excepte pel que fa 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 que no hagen sigut gaudides per este 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.*

A l'efecte de la prestació per maternitat prevista en esta Secció, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment, tant preadptiu com permanent o simple de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulen, sempre que, en este últim cas, la seua duració no siga inferior a un any, i encara que estos acolliments siguen provisionals, durant els períodes de descans que per estes situacions es disfruten, d'acord amb el que preveu l'article 48.4 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, i en 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. Seran beneficiaris del subsidi per maternitat els treballadors per compte d'altri, siga quin siga el seu sexe, que disfruten dels descansos mencionats en l'article anterior, sempre que, reunint la condició general exigida en



l'article 124.1 i les altres que reglamentàriament s'establisquen, acrediten 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 constituïx l'adopció, no s'exigirà període mínim de cotització.

b) Si el treballador té complits 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 constituïx l'adopció, el període mínim de cotització exigít serà de 90 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considerarà complit el mencionat requisít si, alternativament, el treballador acredita 180 dies cotitzats al llarg de la seua vida laboral, amb anterioritat a esta última data.

c) Si el treballador és major 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 constituïx l'adopció, el període mínim de cotització exigít serà de 180 dies dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considerarà complit el mencionat requisít si, alternativament, el treballador acredita 360 dies cotitzats al llarg de la seua vida laboral, amb anterioritat a esta última data.

2. En el supòsit de part, i amb aplicació exclusiva a la mare biològica, l'edat assenyalada en l'apartat anterior serà la que tinga complida la interessada en el moment d'inici del descans, prenent-se com a referent el moment del part a l'efecte de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si és el cas, corresponga.

3. En els supòsits previstos en el penúltim paràgraf de l'article 48.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, i en el paràgraf octau 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 en l'apartat 1 serà la que tinguen complida els interessats en el moment d'inici del descans, prenent-se com a referent el moment de la resolució a efectes de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si és el cas, corresponga.

Article 133 quater. *Prestació econòmica.*

La prestació econòmica per maternitat consistirà en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent. A este efecte, la base reguladora serà equivalent a la que estiga establida per a la prestació d'incapacitat temporal, derivada de contingències comunes.

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

El dret al subsidi per maternitat podrà ser denegat, anul·lat o suspès, quan el beneficiari haja actuat fraudulentament per a obtindre o conservar la dita prestació, així com quan trebal·le per compte propi o d'altri durant els corresponents períodes de descans.

#### SECCIÓ SEGONA. SUPÒSIT ESPECIAL

Article 133 sexies. *Beneficiàries.*

Seràn beneficiàries del subsidi per maternitat prevíst en esta Secció les treballadores per compte d'altri que, en cas de part, complisquen tots els requisits establits per a accedir a la prestació per maternitat regulada en la secció

anterior, excepte el període mínim de cotització establít en l'article 133 ter.

Article 133 septies. *Prestació econòmica.*

La quantia de la prestació serà 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 conforme a l'article 133 quater o a la disposició addicional sèptima siga de quantia inferior, i en este cas caldrà ajustar-s'hi.

La duració de la prestació, que tindrà la consideració de no contributiva a l'efecte de l'article 86, serà de 42 dies naturals a comptar del part, podent denegar-se, anul·lar-se o suspendre's el dret per la mateixes causes establides en l'article 133 quinquies.»

Set. L'actual capítol IV ter del títol II, passa a ser el capítol IV quater, introduint-se en este Títol un nou capítol IV ter, amb la redacció següent:

#### «CAPÍTOL IV TER

##### **Paternitat**

Article 133 octies. *Situació protegida.*

A efectes de la prestació per paternitat, es consideraran 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 ho regulen, sempre que, en este últim cas, la seua duració no siga inferior a un any, i encara que estos acolliments siguen provisionals, durant el període de suspensió que, per estes situacions, es gaudisca d'acord amb el que preveu l'article 48. bis del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, o durant el període de permís que es gaudisca, en els mateixos supòsits, 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.*

Seràn beneficiaris del subsidi per paternitat els treballadors per compte d'altri que gaudisquen de la suspensió referida en l'article anterior, sempre que, complint la condició general exigida en l'article 124.1, acrediten un període mínim de cotització de 180 dies, dins dels set anys immediatament anteriors a la data d'inici de la dita suspensió, o, alternativament, 360 dies al llarg de la seua vida laboral amb anterioritat a la mencionada data, i complisquen les altres condicions que reglamentàriament es determinen.

Article 133 decies. *Prestació econòmica.*

La prestació econòmica per paternitat consistirà en un subsidi que es determinarà en la forma establida per l'article 133 quater per a la prestació per maternitat, i podrà ser denegada, anul·lada o suspesa per les mateixes causes establides per a esta última.»

Huit. Es modifica l'article 134 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en els termes següents:

«Article 134. *Situació protegida.*

A l'efecte de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, havent de canviar de lloc de treball la dona treballadora

per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26, apartat 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, este canvi de lloc no siga tècnicament o objectivament possible, o no pugua raonablement exigir-se per motius justificats.

La prestació corresponent a la situació de risc durant l'embaràs tindrà 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 per 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 concedirà a la dona treballadora en els termes i condicions previstos en esta Llei per a la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, amb les particularitats establides en els apartats següents.

2. La prestació econòmica naixerà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball i finalitzarà 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 compatible amb el seu estat.

3. La prestació econòmica consistirà en subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent. A estos efectes, la base reguladora serà equivalent a la que estiga establida 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 correspondrà 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 tinga concertada la cobertura dels riscos professionals.»

Deu. S'afeg un nou capítol IV quinquies en el títol II, amb la redacció següent:

**«CAPÍTOL IV QUINQUIES**

**Risc durant la lactància natural**

**Article 135 bis. Situació protegida.**

A l'efecte 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, havent de canviar de lloc de treball la dona treballadora per un altre de compatible amb la seua situació, en els termes previstos en l'article 26.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, este canvi de lloc no siga tècnicament o objectivament possible, o no pugua raonablement exigir-se per motius justificats.

**Article 135 ter. Prestació econòmica.**

La prestació econòmica per risc durant la lactància natural es concedirà a la dona treballadora en els termes i condicions previstos en esta llei per a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, i s'extingirà en el moment en què el fill complisca nou mesos, llevat que la beneficiària s'haja reincorporat amb anterioritat al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb la seua 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 complisquen el període de cotització que, si és el cas, estiga 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 que els treballadors, d'acord amb l'article 46.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, gaudisquen en raó de la cura de cada fill o menor acollit, en els supòsits d'acolliment familiar permanent o preadoptiu, encara que estos siguen provisionals, tindran la consideració de període de cotització efectiva a 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 referix el paràgraf anterior tindrà una duració de 30 mesos si la unitat familiar de què forma part el menor en raó de l'assistència del qual se 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 considerarà efectivament cotitzat als efectes de les prestacions indicades en l'apartat anterior, el primer any del període d'excedència que els treballadors disfruten, d'acord amb l'article 46.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en raó de l'assistència d'altres familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguen valdre's per si mateixos, i no exercisquen una activitat retribuïda.

3. Les cotitzacions realitzades durant els dos primers anys del període de reducció de jornada per atenció de menor previst en l'article 37.5 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es computaran incrementades fins al 100 per 100 de la quantia que haja correspost si s'ha mantingut sense la dita reducció la jornada de treball, a efectes de les prestacions assenyalades en l'apartat 1. Este increment estarà exclusivament referit al primer any en la resta de supòsits de reducció de jornada previstos en el mencionat article.

4. Quan les situacions d'excedència assenyalades en els apartats 1 i 2 hagen estat precedides per una reducció de jornada en els termes previstos en l'article 37.5 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, a efectes de la consideració com a cotitzats dels períodes d'excedència que corresponguen, les cotitzacions realitzades durant la reducció de jornada es computaran incrementades fins al 100 per 100 de la quantia que haguera correspost si s'haguera mantingut sense la dita reducció la jornada de treball.»

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

«5. En els supòsits de reducció de jornada previstos en 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 computaran incrementades fins al cent per cent de la quantia que haguera correspost si s'haguera mantingut, sense reducció, el treball a temps complet o parcial.

Si la situació legal de desocupació es produïx estant el treballador en les situacions de reducció de jornada esmentades, les quanties màxima i mínima a què es referixen els apartats anteriors es determinaran 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 serà 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 percebrà 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 es trobe en situació de maternitat o de paternitat i durant estes s'extingisca el seu contracte per alguna de les causes previstes en l'apartat 1 de l'article 208, continuarà percebent la prestació per maternitat o per paternitat fins que s'extingisquen les dites situacions, passant llavors a la situació legal de desocupació i a percebre, si complix els requisits necessaris, la corresponent prestació. En este cas no es descomptarà del període de percepció de la prestació per desocupació de nivell contributiu el temps que haja romàs 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 perceba la prestació per desocupació total i passe a la situació de maternitat o de paternitat, percebrà la prestació per estes últimes contingències en la quantia que corresponga.

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

Dèset. S'afeg un nou paràgraf quint 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 suspendrà la prestació per desocupació i la cotització a la Seguretat Social abans indicada i passarà a percebre la prestació per maternitat o per paternitat, gestionada directament per la seua entitat gestora. Una vegada extingida la prestació per maternitat o per paternitat, es reprendrà la prestació per desocupació, en els termes recollits en l'article 212.3.b), per la duració que restava per percebre i la quantia que corresponia en el moment de la suspensió.»

Díhuit. Es modifica la disposició addicional sexta, que queda redactada en els termes següents:

«Disposició addicional sexta. *Protecció dels treballadors contractats per a la formació.*

L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació comprendrà, 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.»

Dènou. Es modifica la disposició addicional setèima en els termes següents:

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

«a) Per a acreditar els períodes de cotització necessaris per a causar dret a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, incapacitat temporal, maternitat i paternitat, es computaran exclusivament les cotitzacions efectuades en funció de les hores treballades, tant ordinàries com complementàries, calculant la seua equivalència en dies teòrics de cotització. Amb este fi, el nombre d'hores efectivament treballades es dividirà per cinc, equivalent diari del còmput de mil huit-cents vint-i-sis hores anuals.»

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

«a) La base reguladora de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent es calcularà conforme a la regla general. Per a les prestacions per maternitat i per paternitat, la base reguladora diària serà el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant l'any anterior a la data del fet causant entre 365.»

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

«4. El que preveuen els articles 134, 135, 135 bis, 135 ter i 166 serà aplicable, si és el cas, als treballadors per compte d'altri dels règims especials. El que preveuen els articles 112 bis i 162.6 serà igualment d'aplicació als treballadors per compte d'altri dels règims especials a excepció dels inclosos en els règims especials agrari i d'empleats de la llar. Així mateix, el que disposen els articles 134, 135, 135 bis, 135 ter i 166 serà 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'establisquen reglamentàriament.»

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

«Disposició addicional onze 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 distints Règims Especials del sistema tindran dret a les prestacions establides en el capítol IV bis i en el capítol IV ter del títol II de la present 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 supòsit de treballadors per compte propi, els períodes durant els quals es tindrà dret a percebre els subsidis per maternitat i per paternitat seran coincidents, pel que fa tant a la seua duració com a la seua distribució, amb els períodes de descans laboral establert per als treballadors per compte d'altri, podent començar l'abonament del subsidi per paternitat a partir del moment del naixement del fill. Els treballadors per compte propi podran, igualment, percebre el subsidi per maternitat i per paternitat en règim de jornada parcial, en els termes i condicions que s'establisquen reglamentàriament.

3. Tant per als treballadors per compte propi inclosos en els distints Règims Especials com per als treballadors pertanyents al Règim Especial d'Empleats de la Llar que siguin responsables de l'obligació de cotitzar, serà requisit imprescindible per al reconeixement i abonament de la prestació que els interessats es troben al corrent en el pagament de les quotes a la Seguretat Social.»

Vint-i-dos. Es dona una nova redacció a la disposició addicional onze ter, que queda redactada en els termes següents:



«Disposició addicional onze 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 correspondrà directament i exclusivament a l'entitat gestora corresponent.»

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

«Disposició addicional quaranta-quatre. *Períodes de cotització assimilats per part.*

A l'efecte de les pensions contributives de jubilació i d'incapacitat permanent de qualsevol règim de la Seguretat Social, es computaran, 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, este inclòs, si el part és múltiple, excepte si, per ser treballadora o funcionària en el moment del part, s'ha cotitzat durant la totalitat de les setze setmanes o, si el part és múltiple, durant el temps que corresponga.»

Disposició addicional dènou. *Modificacions a la Llei de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública.*

Es modifiquen els següents preceptes 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 tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys els funcionaris per a atendre un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.»

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

«El període de permanència en esta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets passius.

Els funcionaris podran participar en els cursos de formació que convoque l'Administració. Durant els dos primers anys, tindran dret a la reserva del lloc de treball que exercien. Transcorregut este període, la dita reserva ho serà al lloc en la mateixa localitat i del mateix nivell i retribució.»

Tres. Se suprimeix l'actual paràgraf sext 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'afeg un paràgraf, a continuació del primer paràgraf de l'article 29.8, amb la redacció següent:

«Igualment, durant els dos primers mesos d'esta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.»

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

«1. Es concediran permisos per les següents causes justificades:

a) Pel naixement, acolliment, o adopció d'un fill, quinze dies a disfrutar 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 constituïska l'adopció.»

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

«a bis) Per la defunció, accident o malaltia greus d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produïska en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan siga en distinta localitat.

Quan es tracte de la defunció, accident o malaltia greus d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan el succés es produïska en la mateixa localitat i quatre dies hàbils quan siga en distinta localitat.»

Huit. Es modifica la lletra f) de l'article 30.1 i s'afegen dos paràgrafs a la dita lletra, que queda redactada de la manera següent:

«La funcionària, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions. Este dret podrà substituir-se 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. Este dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballen.

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

Este permís s'incrementarà 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 redactada de la manera següent:

«f bis) En els casos de naixements de fills prematurs o que per qualsevol causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tindran dret a absentar-se del treball durant un màxim de dos hores percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les seues 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, tinga directament al seu càrrec algun menor de dotze anys, persona major que requerisca especial dedicació o una persona amb discapacitat, que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a la disminució de la seua jornada de treball.»

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

«g bis) El funcionari que necessite atendre un familiar en primer grau, tindrà 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'este dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'esta reducció es podrà prorratejar entre ells, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.»

Dotze. S'afeg 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 duració del permís serà de setze setmanes ininterrompudes ampliables en el cas de

part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El permís es distribuirà a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís.

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudisca 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 podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball esta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobe 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 ho regulen, sempre que l'acolliment simple siga de duració no inferior a un any, i amb independència de l'edat que tinga el menor, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos 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 constituïssa l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'este permís. En el cas que ambdós progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, el permís a què es referix este apartat tindrà una duració addicional de dos setmanes. En el cas que ambdós progenitors treballen, este període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

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

Els permisos a què es referix el present apartat podran disfrutar-se en règim de jornada completa o a temps parcial, a sol·licitud dels funcionaris i si ho permeten les necessitats del servici, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el funcionari tindrà dret a disfrutar d'un permís de fins a dos mesos de duració percebent durant este període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís previst 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 ho regulen, sempre que l'acolliment simple siga de duració no inferior a un any, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constituïx l'adopció.

Durant el gaudi dels permisos regulats en este apartat es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

En els casos previstos en este apartat, el temps transcorregut en la situació de permís per part o maternitat es computarà com de servici efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'este, 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 hagen fet ús del permís per part o maternitat, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haja pogut tindre dret durant la seua absència.»

#### Disposició addicional vint. *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 com següent:

U. Es dona una nova redacció a l'article 108.2:

«2. Reglamentàriament es determinarà la composició, incompatibilitats i normes de funcionament dels òrgans d'avaluació, adequant-se en la mesura que es pugui al principi de composició equilibrada en els termes definits en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i hòmens. En tot cas, estaran constituïts per personal militar de major ocupació que els avaluats.»

Dos. S'inclou un nou apartat quart en l'article 112, amb la redacció següent:

«4. A la dona se li donarà especial protecció en situacions d'embaràs, part i postpart per a complir les condicions per a l'ascens a totes les ocupacions de militar professional.»

Tres. Es dona una nova redacció a l'article 132, en els termes següents:

«Durant el període d'embaràs i amb un informe previ facultatiu, podrà assignar-se a la dona militar professional un lloc orgànic o comesa diferent del que estiga ocupant, que siga adequat a les circumstàncies del seu estat.

En els supòsits de part o adopció es tindrà dret als corresponents permisos de la mare i del pare, de conformitat amb la legislació vigent per al personal al servici de les Administracions públiques.

L'aplicació d'estos supòsits no suposarà pèrdua de la destinació.»

Quatre. Es dona una nova redacció a l'article 141.1.e), que queda redactat de la forma següent:

«e) Ho sol·liciten per a atendre 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 regulen, sempre que la seua duració no siga inferior a un any, encara que estos siguin provisionals, de menors de fins a sis anys, o de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditats pels servicis socials competents.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a un any els qui ho sol·liciten per a 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 puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

No podrà concedir-se la situació d'excedència voluntària per estes causes quan al cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat o a un altre familiar del militar se li hagen reconegut els drets derivats d'esta situació administrativa i en relació amb el mateix causant.

A la situació d'excedència voluntària també es passarà per agrupació familiar quan el cònjuge residisca en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball de caràcter definitiu en qualsevol de les Administracions públiques o una destinació dels previstos en l'article 126.»

Cinc. S'inclou un nou apartat 6 en 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 seua relació de servicis amb les Forces Armades, es trobaren en situació d'incapacitat temporal per accident o malaltia derivada del servici, o en situació d'embaràs, part o postpart, no causaran baixa en les Forces Armades i es prorrogarà el seu compromís fins a finalitzar eixes situacions.»

Disposició addicional vint-i-una. *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 per Decret 315/1964, de 7 de febrer, queda redactat com seguix:

«3. Quan les circumstàncies a què es referixen els números 3 i 4 de l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, afecten una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme administratiu, podrà concedir-se llicència per risc durant l'embaràs o llicència per risc durant la lactància en els mateixos termes i condicions que les previstes en els números anteriors.»

Disposició addicional vint-i-dos. *Modificació de la Llei 55/2003, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Servicis 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 Servicis de Salut, amb el text següent:

«3. Les mesures especials previstes en este article no podran afectar el personal que es trobe 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 Servicis de Salut, amb el text següent:

«2. El personal estatutari tindrà dret a disfrutar del règim de permisos i llicències, incloent-hi 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 hòmens.»

Disposició addicional vint-i-tres.

Es modifiquen els articles 22 i 12.b) de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils de l'Estat, aprovada per Reial Decret Legislatiu 4/2000, de 23 de juny, que en avant tindrà la redacció següent:

«Article 22. *Situació de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància.*

Tindrà la mateixa consideració i efectes que la situació d'incapacitat temporal la situació de la dona funcionària que haja obtingut llicència per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos, en els termes previstos en 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-quatre. *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 com seguix:

U. Es dóna una nova redacció a l'article 56.2:

«2. Reglamentàriament es determinarà la composició, incompatibilitats i normes de funcionament dels òrgans d'avaluació, adequant-se sempre que siga possible al principi de composició equilibrada en els termes definits en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i hòmens. En tot cas estaran constituïts per personal del Cos de la Guàrdia Civil de major ocupació o antiguitat que els avaluats.»

Dos. S'inclou un nou apartat sext en l'article 60, amb la redacció següent:

«6 A les dones se'ls donarà especial protecció en situacions d'embaràs, part i postpart per a complir les condicions per a l'ascens a totes les ocupacions del Cos de la Guàrdia Civil.»

Tres. Es dóna una nova redacció a l'article 75:

«Durant el període d'embaràs i amb un informe previ facultatiu, a la dona guàrdia civil se li podrà assignar un lloc orgànic o comesa diferent dels que ocupe, adequats a les circumstàncies del seu estat. En els supòsits de part o adopció, es tindrà dret als corresponents permisos de maternitat i paternitat, conforme a la legislació vigent per al personal al servici de les Administracions públiques. L'aplicació d'estos supòsits no suposarà pèrdua de la destinació.»

Quatre. Es dóna una nova redacció a l'article 83.1 e), que queda redactat de la forma següent:

«e) Ho sol·liciten per a atendre 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 regulen, sempre que la seua duració no siga inferior a un any, encara que estos siguen provisionals, de menors de fins a sis anys, o de menors d'edat que siguen majors de sis anys quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditats pels servicis socials competents.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a un any els qui ho sol·liciten per a 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 puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

Estos drets no podran ser exercits simultàniament per dos o més guàrdies civils en relació amb el mateix causant.»



Disposició addicional vint-i-cinc. *Modificació de la Llei General per a la Defensa de Consumidors i Usuaris.*

Es dona una nova redacció a 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, passant el seu actual contingut a constituir un nou apartat 11:

«10. Les conductes discriminatòries en l'accés als béns i la prestació dels servicis, i en especial les previstes com a tals en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.»

Disposició addicional vint-i-sis. *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 per Reial Decret Legislatiu 1564/1989, de 22 de desembre, que queda redactada en els termes següents:

«El nombre mitjà de persones empleades en el curs de l'exercici, expressat per categories, així com les despeses de personal que es referisquen a l'exercici, distribuïts com preveu l'article 189, apartat A.3, quan no estiguen així consignats en el compte de pèrdues i guanys.

La distribució per sexes al terme de l'exercici del personal de la societat, desglossat en un nombre suficient de categories i nivells, entre els quals figuraran el d'alts directius i el de consellers.»

Disposició addicional vint-i-set. *Modificacions de la Llei de Creació de l'Institut de la Dona.*

S'afeg 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 en l'article anterior i la resta de normes vigents, l'Institut de la Dona exercirà, amb independència, les funcions següents:

- a) la prestació d'assistència a les víctimes de discriminació perquè tramiten les seues 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-huit. *Designació de l'Institut de la Dona.*

L'Institut de la Dona serà l'organisme competent en el Regne d'Espanya a efectes del que disposa 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 hòmens 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 en l'article 12 de la Directiva 2004/113, del Consell, de 13 de desembre del 2004, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en l'accés a béns i servicis i el seu subministrament.

Disposició addicional vint-i-nou.

S'afeg 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 s'aplicarà a les dones estrangeres que fugen dels seus països d'origen a causa d'un temor fundat a patir persecució per motius de gènere.»

Disposició addicional trenta. *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 com segueix:

U. Es dona una nova redacció a l'article 1:

«El Cos d'Ajudants d'Institucions Penitenciàries estarà integrat per personal funcionari, i s'hi garantirà l'accés en els termes definits en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.»

Dos. Es dona una nova redacció a 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 seua totalitat en el Cos d'Ajudants d'Institucions Penitenciàries.»

Disposició addicional trenta-una. *Ampliació a altres col·lectius.*

S'adoptaran les disposicions necessàries per a aplicar el que disposa la disposició addicional onze. 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 contingudes en la present Llei s'aplicaran als nomenaments que es produïsquen amb posterioritat a la seua 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.*

Reglamentàriament, es determinaran, a l'efecte d'obtenir el distintiu empresarial en matèria d'igualtat regulat en el capítol IV del títol IV d'esta Llei, les condicions de convalidació de les qualificacions atribuïdes a les empreses conforme a la normativa anterior.

Disposició transitòria tercera. *Règim transitori de procediments.*

Als procediments administratius i judicials ja iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'esta Llei no se'ls aplicarà esta, i es regiran 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 donada per esta Llei, s'aplicarà en la negociació subsegüent a la primera denúncia del conveni que es produïska a partir de l'entrada en vigor d'esta.

Disposició transitòria quinta. *Taules de mortalitat i supervivència.*

Fins que no s'aproven les disposicions reglamentàries a què es referix el paràgraf segon de l'article 71.1 de la present Llei, les entitats asseguradores podran continuar aplicant les taules de mortalitat i supervivència i els altres elements de les bases tècniques, actualment utilitzats, en els quals el sexe constituïx un factor determinant de l'avaluació del risc a partir de dades actuàries i estadístiques pertinents i exactes.

Disposició transitòria sexta. *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 esta Llei tindran caràcter retroactiu respecte dels fets causants originats i vigents a 1 de gener de 2006 en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

Disposició transitòria setètima. *Règim transitori dels nous drets en matèria de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i consideració com a cotitzats a efectes de Seguretat Social de determinats períodes.*

1. La regulació introduïda per esta Llei en matèria de suspensió per maternitat i paternitat s'aplicarà als naixements, adopcions o acolliments que es produïsquen o constituïsquen a partir de la seua entrada en vigor.

2. Les modificacions introduïdes per esta Llei en matèria de risc durant l'embaràs s'aplicaran a les suspensions que per la dita causa es produïsquen a partir de la seua entrada en vigor.

3. La consideració com a cotitzats dels períodes a què es referixen l'apartat 6 de l'article 124 i la disposició addicional quaranta-quatre del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, s'aplicarà per a les prestacions que es causen a partir de l'entrada en vigor de la present Llei. Els mateixos efectes s'aplicaran a l'ampliació del període que es considera com a cotitzat en 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 referixen els apartats 3 i 4 de l'esmentat article.

Disposició transitòria octava. *Règim transitori del subsidi per desocupació.*

La quantia del subsidi per desocupació establida en el segon paràgraf de l'apartat 1 de l'article 217 de la Llei General de la Seguretat Social, en la redacció donada per la present Llei, s'aplicarà als drets al subsidi per desocupació que nasquen a partir de l'entrada en vigor d'esta Llei.

Disposició transitòria novena. *Ampliació de la suspensió del contracte de treball.*

El Govern ampliarà de forma progressiva i gradual, la duració de la suspensió del contracte de treball per paternitat regulat en la disposició addicional onze, apartat Onze, i en la disposició addicional dènou, apartat sis, de la present Llei, fins a aconseguir l'objectiu de 4 setmanes d'este permís de paternitat als 6 anys de l'entrada en vigor de la present Llei.

Disposició transitòria desena. *Desplegament de l'impacte de gènere.*

El Govern, en el present any 2007, desplegarà reglamentàriament la Llei d'Impacte de Gènere amb la precisió dels indicadors que han de tindre's en compte per a l'elaboració d'este informe.

Disposició transitòria onze.

El Govern, en el present any 2007, regularà el Fons de Garantia previst en 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-tres 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 normes del mateix rang o d'un rang inferior que s'oposen o contradiguen el que disposa la present Llei.

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

1. Els preceptes continguts en el títol preliminar, el títol I, el capítol I del títol II, els articles 28 a 31 i la disposició addicional primera d'esta Llei constituïxen regulació de les condicions bàsiques que garantixen 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'esta Llei tenen caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.30a de la Constitució. L'article 27 i les disposicions addicionals octava i novena d'esta Llei tenen caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.16a de la Constitució. Els articles 36, 39 i 40 d'esta 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 dènou i els paràgrafs quart, setènim, octau i nové del text introduït en l'apartat tretze de la mateixa disposició addicional dènou d'esta Llei tenen caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.18a de la Constitució. Les disposicions addicionals quinze, setze i díhuit constituïxen legislació bàsica en matèria de Seguretat Social, d'acord amb l'article 149.1.17a de la Constitució.

3. Els preceptes continguts en el títol IV i en les disposicions addicionals onze, dotze, catorze i dèssset constituïxen legislació laboral aplicable en tot l'Estat, d'acord amb l'article 149.1.7a de la Constitució.

L'article 41, els preceptes continguts en els títols VI i VII i les disposicions addicional quinze i setze d'esta Llei constituïxen legislació d'aplicació directa en tot l'Estat, d'acord amb l'article 149.1.6a i 8a de la Constitució.

Les disposicions addicionals tercera a setètima i tretze 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'esta Llei s'apliquen a l'Administració General de l'Estat.

Disposició final segona. *Naturalesa de la Llei.*

Les normes contingudes en les disposicions addicionals primera, segona i tercera d'esta Llei tenen caràcter orgànic. La resta dels preceptes continguts en esta Llei no tenen este caràcter.

Disposició final tercera. *Habilitacions reglamentàries.*

1. S'autoritza el Govern a dictar totes les disposicions que siguen necessàries per a l'aplicació i el desplegament de la present Llei en les matèries que siguen de la competència de l'Estat.

2. Reglamentàriament, en el termini de sis mesos a partir de l'entrada en vigor d'esta Llei:

Es portarà a efecte la regulació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat establida en el capítol IV del títol IV d'esta Llei.

S'integrarà el contingut dels annexos de la Directiva 92/85, del Consell Europeu, de 19 d'octubre de 1992, sobre

aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials elaborarà, en el termini de sis mesos des de la publicació del Reial Decret, unes directrius sobre avaluació del risc.

3. El Govern podrà fixar, abans del 21 de desembre de 2007 i mitjançant un Reial Decret, els supòsits a què es referix el paràgraf segon de l'article 71.1 de la present Llei.

Disposició final quarta. *Transposició de Directives.*

Per mitjà de la present 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 hòmens 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, del Consell, de 13 de desembre de 2004, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en l'accés a béns i servicis i el seu subministrament.

Així mateix, per mitjà de la present 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 quinta. *Plans d'igualtat i negociació col·lectiva.*

Una vegada transcorreguts quatre anys des de l'entrada en vigor d'esta Llei, el Govern procedirà a avaluar, junt 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 haja hagut, les mesures que, si és el cas, siguen pertinents.

Disposició final sexta. *Implantació de les mesures preventives de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'Administració General de l'Estat.*

L'aplicació del protocol d'actuació sobre mesures relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe regulat en l'article 62 d'esta Llei tindrà lloc en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor del Reial Decret que l'aprove.

Disposició final setima. *Mesures per a possibilitar els permisos de maternitat i paternitat de les persones que tinguen un càrrec electe.*

A partir de l'entrada en vigor d'esta Llei, el Govern promourà l'acord necessari per a iniciar un procés de modificació de la legislació vigent a fi de possibilitar els permisos de maternitat i paternitat de les persones que tinguen un càrrec electe.

Disposició final octava. *Entrada en vigor.*

La present Llei entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado», a excepció del que preveu l'article 71.2, que ho farà el 31 de desembre de 2008.

Per tant,  
Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei orgànica i que la facen complir.

Madrid, 22 de març de 2007.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO