

Código de la Mujer

Legislación sobre Igualdad de
Género en Andalucía



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Código de la Mujer

Legislación sobre Igualdad de
Género en Andalucía

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Sevilla 2009

Autoría: Antonio Javier Trujillo Pérez

M^a Dolores Cabello Fernández

© y Edición: INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Depósito Legal: SE-2662/2009

I.S.B.N.: 978-84-7921-143-1

Imprime: Tecnographic, S.L.

PRESENTACIÓN

Las desigualdades manifiestas entre hombres y mujeres han existido históricamente. Por lo tanto el concepto de igualdad tiene en el componente cultural su gran pilar y factor de perpetuación.

Precisamente por ello y por la evolución lógica de la sociedad se ha desarrollado un nuevo concepto Igualdad de Género, con el objetivo de conseguir una igualdad plena, económica, cultural y social, entre hombres y mujeres y como medida de lucha contra la violencia de género.

En la evolución de este concepto se ha desarrollado una **legislación específica**, a todos los niveles: internacional, europeo, nacional, autonómico, que ha contribuido a situar el objetivo de la Igualdad en el centro de la agenda política y ha unido a la comunidad internacional en el compromiso con los Derechos de las mujeres.

Buena prueba de esta regulación legal es la que se contiene en el presente “Código de la Mujer. Legislación sobre igualdad de género en Andalucía”, que constituye un instrumento de primer orden de consulta y difusión de la legislación específica sobre igualdad de género.

Con él, esperamos facilitar la labor profesional de mujeres y hombres en la consecución de la igualdad real y en la construcción de una sociedad más justa y democrática.

Micaela Navarro Garzón
Consejera para la Igualdad y Bienestar Social

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han registrado importantes progresos en la legislación y en las esferas institucional y política para conseguir el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres, aunque todavía queda mucho por hacer, podemos afirmar que tenemos, en este momento, un marco legislativo único en nuestra historia y referente en el orden internacional, que permite los desarrollos necesarios para impulsar la igualdad de género y para acabar con una de las más crueles situaciones de desigualdad, que es la violencia de género, nos referimos a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En el vigésimo aniversario de la creación del Instituto Andaluz de la Mujer por el Gobierno andaluz, con la mirada puesta en la evolución legislativa y de las políticas de igualdad, destacamos que ha sido espectacular el avance en el desarrollo de los derechos de ciudadanía, por ello, consideramos que es un momento importante para reconocer estos logros y difundir la legislación que protege y desarrolla el derecho a la igualdad de género.

Con este fin, el Instituto Andaluz de la Mujer edita el “*Código de la Mujer, Legislación sobre Igualdad de Género en Andalucía*”, que es una recopilación sistemática y analítica, de la normativa más importante de los últimos años, en el desarrollo del principio de igualdad a nivel internacional, europeo, nacional y de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Lo más novedoso del Código de la Mujer es que recoge, con profundo rigor, todas las acciones que se vienen impulsando para garantizar la igualdad de género, por un lado, las disposiciones específicas que se han venido aprobando para erradicar las discriminaciones de género y para acelerar el proceso a la igualdad efectiva en todos los órdenes de la vida, y por otro lado, recoge el impacto que está teniendo en el ordenamiento jurídico, la implementación transversal de políticas activas de ámbito estatal y andaluz, con la finalidad de hacer efectivo el derecho constitucional y del Estatuto de Autonomía para Andalucía a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Es un texto de fácil consulta y eminentemente práctico, que cuenta con un índice analítico de los contenidos de legislación y de la transversalidad en la legislación, también de gran utilidad para un manejo rápido de los temas tratados. Sin lugar a dudas, estamos ante una herramienta muy útil, para favorecer la fundamentación jurídica desde la perspectiva de género.

Además, este trabajo viene a sumarse a la estrategia del Instituto Andaluz de la Mujer para dar a conocer la legislación en materia de igualdad de oportunidades como parte indispensable de la formación y de los programas de perfeccionamiento profesional de juristas, personal del sector público andaluz, tal y como dispone el artículo 31.2, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En definitiva, ponemos a disposición de la sociedad un texto legislativo sobre la igualdad de género, pionero en nuestro país, que favorecerá la especialización y el estímulo de los avances y logros que vienen creando un marco normativo global para impulsar la igualdad de gran alcance.

Soledad Pérez Rodríguez
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

ÍNDICE SISTEMÁTICO

Presentación	5
Introducción	7

I. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y ESTATUTO DE AUTONOMÍA PARA ANDALUCÍA..... 19

§ 1. Constitución Española	21
§ 2. Estatuto de Autonomía para Andalucía	22

II. TEXTOS INTERNACIONALES..... 25

§ 3. Carta de las Naciones Unidas	27
§ 4. Declaración Universal de los Derechos Humanos	28
§ 5. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	28
§ 6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	29
§ 7. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	29
§ 8. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	40
§ 9. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	45
§ 10. Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	48
§ 11. Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares	51

III. NORMATIVA EUROPEA..... 55

A) CONSEJO DE EUROPA 57

§ 12. Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales	57
---	----

§ 13.	Protocolo número 12 al Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales	58
§ 14.	Carta Social Europea	67
§ 15.	Protocolo adicional a la Carta Social Europea	68
B) UNIÓN EUROPEA		71
§ 16.	Tratado constitutivo de la Comunidad Europea	71
§ 17.	Tratado de Lisboa	72
§ 18.	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	75
§ 19.	Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	77
§ 20.	Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	82
§ 21.	Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro	93
§ 22.	Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)	102
§ 23.	Decisión de la Comisión, de 16 de junio de 2008, relativa a la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2008/590/CE)	120
§ 24.	Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género	124
IV. NORMATIVA ESTATAL GENERAL		137
§ 25.	Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer	139
§ 26.	Estatuto de los Trabajadores	142
§ 27.	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	155
§ 28.	Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica	171

§ 29.	Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno	175
§ 30.	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	177
§ 31.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	223
§ 32.	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público	290
§ 33.	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo	295
V. NORMATIVA DE ANDALUCÍA		297
§ 34.	Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989	299
§ 35.	Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma andaluza	300
§ 36.	Decreto 93/2004, de 9 de marzo, de la Junta de Andalucía por el que se regula el informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno	301
§ 37.	Ley 5/2005, de 8 de abril, por la que se modifica la ley 1/1986, de 2 de enero, Electoral de Andalucía	302
§ 38.	Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía	302
§ 39.	Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía	303
§ 40.	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	304
§ 41.	Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género	329
§ 42.	Resolución de la Presidencia, de 28 de marzo de 2007, sobre adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres	354
§ 43.	Criterios para evitar el uso sexista del lenguaje y su procedimiento de aplicación en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía	355
§ 44.	Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	358

VI. TRANSVERSALIDAD EN LA LEGISLACIÓN	365
A) TRANSVERSALIDAD EN LA LEGISLACIÓN ESTATAL GENERAL	363
§T 1. Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y orden de los mismos	365
§T 2. Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores	366
§T 3. Real Decreto legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas	366
§T 4. Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado	367
§T 5. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social	367
§T 6. Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social	368
§T 7. Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.	368
§T 8. Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos	369
§T 9. Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación	369
§T 10. Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros	370
§T 11. Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal	372
§T 12. Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial	373
§T 13. Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema nacional de Salud	373
§T 14. Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea	373
§T 15. Ley 34/2003, de 4 de noviembre, de modificación y adaptación a la normativa comunitaria de la legislación de seguros privados	374
§T 16. Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica	374
§T 17. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	375
§T 18. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud	376

§T 19. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo	376
§T 20. Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor	377
§T 21. Ley Orgánica 3/2005, de 8 de julio, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para perseguir extraterritorialmente la práctica de la mutilación genital femenina	377
§T 22. Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio	378
§T 23. Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación	378
§T 24. Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio	378
§T 25. Ley 16/2005, de 18 de julio, por la que se modifica la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, para regular las especialidades de los litigios transfronterizos civiles y mercantiles en la Unión Europea	381
§T 26. Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz	382
§T 27. Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco	382
§T 28. Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006	383
§T 29. Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana	384
§T 30. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	385
§T 31. Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña	387
§T 32. Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.	388
§T 33. Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.	388
§T 34. Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente	389
§T 35. Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos	389
§T 36. Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas	389

§T 37.	Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios	390
§T 38.	Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia	391
§T 39.	Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior	392
§T 40.	Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007	392
§T 41.	Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo	393
§T 42.	Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades	396
§T 43.	Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears	398
§T 44.	Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón	399
§T 45.	Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil	400
§T 46.	Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil	401
§T 47.	Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León	401
§T 48.	Ley 8/2007, de 28 de mayo, de suelo	401
§T 49.	Ley 10/2007, de 22 de junio, de la lectura, del libro y de las bibliotecas	402
§T 50.	Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica	402
§T 51.	Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte	403
§T 52.	Ley 24/2007, de 9 de octubre, por la que se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.	405
§T 53.	Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público	407
§T 54.	Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales	408
§T 55.	Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.	408
§T 56.	Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar	409

§T 57. Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural	410
§T 58. Ley 46/2007, de 13 de diciembre, de modificación de la Ley 42/1999, de 25 de Noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil	413
§T 59. Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	415
§T 60. Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008	415
§T 61. Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine	416
§T 62. Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información	417
§T 63. Instrumento de ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006	417
§T 64. Instrumento de ratificación de la Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales, hecho en París el 20 de octubre de 2005	419
§T 65. Reforma del Reglamento del Congreso de los Diputados, por la que se modifica el artículo 46.1	419
§T 66. Reforma por la que se modifican diversos artículos del Reglamento del Senado	420
§T 67. Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de suelo	420
§T 68. Mandato-marco a la Corporación RTVE previsto en el artículo 4 de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la Radio y la Televisión de Titularidad Estatal, aprobado por los Plenos del Congreso de los Diputados y del Senado	421
§T 69. Acuerdo de 16 de septiembre de 2008, adoptado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta, por el que se modifica el Estatuto del Personal de las Cortes Generales	422
§T 70. Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009	422
B) TRANSVERSALIDAD EN LA LEGISLACIÓN DE ANDALUCÍA	424
§T 71. Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1998	424
§T 72. Ley 4/1998, de 1 de octubre, del Plan Estadístico de Andalucía 1998-2001	424
§T 73. Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte	425

§T 74. Ley 10/1998, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1999	426
§T 75. Ley 4/1999, de 11 de mayo, Reguladora de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía	426
§T 76. Ley 6/1999, de 7 de julio, de atención y protección a las personas mayores	426
§T 77. Ley 12/1999, de 15 de diciembre, del Turismo	427
§T 78. Ley 1/2000, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001	427
§T 79. Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado	427
§T 80. Ley 14/2001, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2002	428
§T 81. Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo	428
§T 82. Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades	429
§T 83. Ley 16/2003, de 22 de diciembre, del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación	430
§T 84. Ley 17/2003, de 29 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2004	430
§T 85. Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de Creación del Consejo Audiovisual de Andalucía	431
§T 86. Ley 4/2005, de 8 de abril, del Consejo Consultivo de Andalucía	431
§T 87. Ley 6/2005, de 8 de abril, Reguladora de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía	432
§T 88. Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la vivienda protegida y el suelo	432
§T 89. Ley 2/2006, de 16 de mayo, de creación de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo	432
§T 90. Ley 4/2006, de 23 de junio, de Asociaciones de Andalucía	433
§T 91. Ley 1/2007, de 16 de marzo, por la que se regula la investigación en reprogramación celular con finalidad exclusivamente terapéutica	434
§T 92. Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010	435
§T 93. Ley 8/2007, de 5 de octubre, de Museos y Colecciones Museográficas de Andalucía	436
§T 94. Ley 10/2007, de 26 de noviembre, de Protección del Origen y la Calidad de los Vinos de Andalucía	437

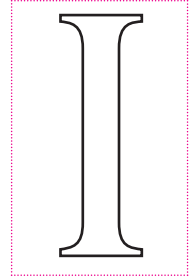
§T 95.	Ley 11/2007, de 26 de noviembre, reguladora del consejo genético, de protección de los derechos de las personas que se sometan a análisis genéticos y de los bancos de ADN humano en Andalucía	
§T 96.	Ley 15/2007, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley 4/1994, de 12 de abril, de creación de la Universidad Internacional de Andalucía	437
§T 97.	Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento	438
§T 98.	Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía	438
§T 99.	Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la radio y televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA).	439
§T 100.	Ley 19/2007, de 17 de diciembre, de designación de Senadores y Senadoras en representación de la Comunidad Autónoma de Andalucía	441
§T 101.	Ley 20/2007, de 17 de diciembre, por la que se crea el Consejo Andaluz de Concertación Local	442
§T 102.	Ley 21/2007, de 18 de diciembre, de Régimen Jurídico y Económico de los Puertos de Andalucía	443
§T 103.	Ley 22/2007, de 18 de diciembre, de Farmacia de Andalucía	443
§T 104.	Ley 23/2007, de 18 de diciembre, por la que se crea la Agencia Tributaria de Andalucía y se aprueban medidas fiscales	443
§T 105.	Ley 24/2007, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2008	444
§T 106.	Ley 2/2008, de 10 de diciembre, que regula el acceso de los municipios andaluces al régimen de organización de los municipios de gran población	444
§T 107.	Ley 3/2008, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009	444
§T 108.	Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía	445

VII. ÍNDICE ANALÍTICO

449

VIII. ÍNDICE ANALÍTICO DE TRANSVERSALIDAD

465



CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y
ESTATUTO DE AUTONOMÍA
PARA ANDALUCÍA

I. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y ESTATUTO DE AUTONOMÍA PARA ANDALUCÍA

§ 1.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA¹

Artículo 1.

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Artículo 9.

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 23.

1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.

2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

¹ Se reproduce parcialmente.

Artículo 32.

1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.

Artículo 39.

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales estos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en los que legalmente proceda.

4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

§ 2.

ESTATUTO DE AUTONOMÍA PARA ANDALUCÍA²

Artículo 10. *Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma*

2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

3. Para todo ello, la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos:

1º. La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces.

Artículo 14. *Prohibición de discriminación*

Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, (...), orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

Artículo 15. *Igualdad de género*

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Artículo 16. *Protección contra la violencia de género*

Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

² Aprobado por Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Publicada en BOE núm. 68, 20 de marzo de 2007, pp. 11871–11909: Se reproduce parcialmente.

Artículo 21. Educación

8. Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social.

Artículo 35. Orientación sexual

Toda persona tiene derecho a que se respete su orientación sexual y su identidad de género. Los poderes públicos promoverán políticas para garantizar el ejercicio de este derecho.

Artículo 37. Principios rectores

1. Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Capítulo anterior y alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de los siguientes principios rectores:

2º. La lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.

11º. La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. Los anteriores principios se orientarán además a superar las situaciones de desigualdad y discriminación de las personas y grupos que puedan derivarse de sus circunstancias personales o sociales o de cualquier otra forma de marginación o exclusión.

Artículo 73. Políticas de género

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1ª de la Constitución, incluye, en todo caso:

a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.

Se atribuye, expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.

b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.

c) La promoción del asociacionismo de mujeres.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuestas ante la Administración central. La Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

Artículo 105. Ley electoral

2. Dicha ley establecerá criterios de igualdad de género para la elaboración de las listas electorales, [...].

Artículo 107. Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones.

En los nombramientos y designaciones de instituciones y órganos que corresponda efectuar al Parlamento de Andalucía regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Artículo 114. Impacto de género

En el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

Artículo 135. Principio de representación equilibrada de hombres y mujeres

Una ley regulará el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración andaluza cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno o a los miembros del mismo en sus respectivos ámbitos. El mismo principio regirá en los nombramientos de los órganos colegiados o consultivos que corresponda efectuar en el ámbito de la Administración andaluza.

Artículo 167. Igualdad de la mujer en el empleo

Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

Artículo 168. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La Comunidad Autónoma impulsará políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

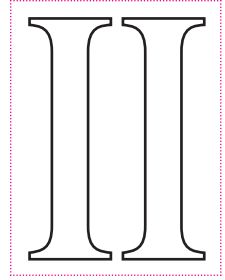
Artículo 174. Contratación y subvención pública

Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, y en el ámbito de la contratación y de la subvención pública, adoptarán medidas relativas a:

c) La igualdad de oportunidades de las mujeres.

Artículo 208. Medios audiovisuales

Los medios audiovisuales de comunicación, tanto públicos como privados, en cumplimiento de su función social, deben respetar los derechos, libertades y valores constitucionales, especialmente en relación a la protección de la juventud y la infancia, así como velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación.



TEXTOS
INTERNACIONALES

II. TEXTOS INTERNACIONALES

§ 3.

CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS³

PREÁMBULO

Nosotros los pueblos de las Naciones Unidas resueltos a (...)

Reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres (...)

Artículo 1

Los Propósitos de las Naciones Unidas son:

3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión;

Artículo 8

La Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios.

Artículo 55

Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá (...)

c. el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

³ Firmada en San Francisco el día 26 de junio de 1945.

§ 4.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS⁴

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. [...]

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. [...]

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. [...]

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. [...]

Artículo 25

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

§ 5.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS⁵

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. [...]

⁴ Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948.

⁵ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, y con entrada en vigor el día 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49.

§ 6.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES⁶**Artículo 2**

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. [...]

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto. [...]

Artículo 7

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; [...]

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

§ 7.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS
DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER⁷

Los Estados partes en la presente Convención:

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer;

⁶ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, y con entrada en vigor el día 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

⁷ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Entró en vigor, con carácter general, el día 3 de septiembre de 1981 y, para España, el día 4 de febrero de 1984, según lo previsto en el artículo 27. El Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 se publicó en BOE núm. 69, de 21 marzo de 1984, pp. 7715-7720, con la

Considerando que la Declaración universal de derechos humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo;

Considerando que los Estados partes en los pactos internacionales de derechos humanos tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos;

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer;

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer;

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones;

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad;

Preocupados por el hecho de que en situación de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades;

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional, basado en la equidad y la justicia, contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer;

Subrayando que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la inferioridad en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer;

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, al alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas económicos y sociales, el desarme general y completo y, en particular, el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso y el desarrollo sociales y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer;

siguiente reserva: "La ratificación de la Convención por España no afectará a las disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona española".

Convencidos de que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz;

Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido; la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto;

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional, tanto del hombre como de la mujer, en la sociedad y en la familia;

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,

Han convenido en lo siguiente:

Parte Primera

Artículo 1

A los efectos de la presente convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas; convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) consagrar, si aun no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio,
- b) adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer,
- c) establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación,
- d) abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación,
- e) tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas,
- f) adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer,

g) derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los Estados partes tomarán las medidas apropiadas para:

- a) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos;

Artículo 6

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación en la prostitución de la mujer⁸.

⁸ Deben tenerse en cuenta aquí la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (hecha en Nueva York el día 15 de noviembre de 2000, su Instrumento de Ratificación -de 21 de febrero de 2002- se publicó en BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2003, pp. 35280-35297, y entró en vigor de forma general y para España el día 29 de septiembre de 2003, de conformidad con lo establecido en su artículo 38) y las disposiciones que la complementan: el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (hecho en Nueva York el día 15 de noviembre de 2000, su Instrumento de Ratificación -de 21 de febrero de 2002- se publicó en BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2003, pp. 43796-43804, y entró en vigor de forma general y para España el día 28 de enero de 2004, de conformidad con lo establecido en su artículo 22) y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (hecho en Nueva York el día 15 de noviembre de 2000, su Instrumento de Ratificación -de 21 de febrero de 2002- se publicó en BOE núm. 296, de 11 de diciembre de 2003, pp. 44083-9, y entró en vigor de forma general y para España el día 25 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en su artículo 17). En España el Plan Integral para la lucha contra el tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual, con duración de tres años (2009-2012), ha sido aprobado por el Consejo de Ministros en reunión del día 12 de diciembre de 2008.

Parte II

Artículo 7

Los Estados partes tomaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizaran, en igualdad de condiciones con los hombres. El derecho a:

- a) votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas.
- b) participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.
- c) participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8

Los Estados partes tomaran todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo 9

1. Los Estados partes otorgaran a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad, garantizaran, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambie automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.
2. Los Estados partes otorgaran a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Parte III

Artículo 10

Los Estados partes tomaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

- d) las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;
- f) la reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11

1. Los Estados partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomaran medidas adecuadas para:

- a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada, según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención medica a fin de asegurar , en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención medica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le aseguraran una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

Los Estados partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) el derecho a prestaciones familiares;
- b) el derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) el derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1. Los Estados partes tendrá en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomaran todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le aseguraran el derecho a:

- a) participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) obtener todos los tipos de educación y de formación, académica, y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) participar en todas las actividades comunitarias;
- g) obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

h) gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estados partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerara nulo.
4. Los Estados partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16

1. Los Estados partes adoptaran todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, aseguraran, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:
 - a) el mismo derecho para contraer matrimonio;
 - b) el mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio solo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
 - c) los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
 - d) los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - e) los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, a la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
 - f) los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - g) los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
 - h) los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.
2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptaran todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Parte V

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente convención, se establecerá un Comité sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (denominado en adelante el Comité), compuesto en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto estado parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la convención. Los expertos serán elegidos por los Estados partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.
2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados partes. Cada uno de los Estados partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.
3. La elección inicial se celebrara seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados partes invitándoles a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparara una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados partes que las han designado, y la comunicara a los Estados partes.
4. Los miembros del Comité serán designados en una reunión de los Estados partes que será convocada por el Secretario General y se celebrara en la sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formaran quórum dos tercios de los Estados partes, se consideraran elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados partes presentes y votantes.
5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el presidente del Comité designara por sorteo los nombres de esos nueve miembros.
6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrara de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designara por sorteo el presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.
7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designara entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.
8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.
9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionara el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1. Los Estados partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

a) en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el estado de que se trate; y

b) en lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

2. Se podrá indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Artículo 19

1. El Comité aprobara su propio reglamento.

2. El Comité elegirá su mesa para un periodo de dos años.

Artículo 20

1. El Comité se reunirá normalmente todos los años por un periodo que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.

2. Las reuniones del Comité se celebraran normalmente en la sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

Artículo 21

1. El Comité, por conducto del Consejo económico y social, informara anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados partes.

2. El Secretario General transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer para su información.

Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de sus actividades. El comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

Parte VI**Artículo 23**

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectara a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

a) la legislación de un Estado parte, o

b) cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

Artículo 24

Los Estados partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 25

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.
2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.
3. La presente Convención esta sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositaran en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuara depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de la Naciones Unidas.

Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.
2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27

1. La presente Convención entrara en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas al vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.
2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrara en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 28

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicara a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.
2. No se aceptara ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.
3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informara de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje, las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el estatuto de la Corte.
2. Todo Estado parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente

artículo. Los demás Estados partes no estarán obligados por este párrafo ante ningún Estado parte que haya formulado esa reserva.

3. Todo Estado parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

En testimonio de lo cual, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

§ 8.

PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER⁹

Los Estados Partes en el presente Protocolo,

Observando que en la Carta de las Naciones Unidas se reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Señalando que en la Declaración Universal de Derechos Humanos se proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades en ella proclamados sin distinción alguna, inclusive las basadas en el sexo.

Recordando que los Pactos internacionales de derechos humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos prohíben la discriminación por motivos de sexo.

Recordando asimismo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (la Convención), en la que los Estados Partes en ella condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Reafirmando su decisión de asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades.

Acuerdan lo siguiente:

Artículo 1

Todo Estado Parte en el presente Protocolo reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para recibir y considerar las comunicaciones presentadas de conformidad con el artículo 2.

⁹ El Protocolo fue hecho en Nueva York el día 6 de octubre de 1999. El Instrumento de Ratificación por España se publicó en BOE núm. 190, de 9 de agosto de 2001, pp. 29707-29710. El Protocolo entró en vigor, de forma general, el día 22 de diciembre de 2000 y, para España, el día 6 de octubre de 2001, de conformidad con lo establecido en su artículo 16.

Artículo 2

Las comunicaciones podrán ser presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas. Cuando se presente una comunicación en nombre de personas o grupos de personas, se requerirá su consentimiento, a menos que el autor pueda justificar el actuar en su nombre sin tal consentimiento.

Artículo 3

Las comunicaciones se presentarán por escrito y no podrán ser anónimas. El Comité no recibirá comunicación alguna que concierna a un Estado Parte en la Convención que no sea parte en el presente Protocolo.

Artículo 4

1. El Comité no examinará una comunicación a menos que se haya cerciorado de que se han agotado todos los recursos de la jurisdicción interna, salvo que la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente o no sea probable que brinde por resultado un remedio efectivo.
2. El Comité declarará inadmisibles toda comunicación que:
 - a) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por el Comité o ya ha sido o esté siendo examinada con arreglo a otro procedimiento de examen o arreglo internacionales;
 - b) Sea incompatible con las disposiciones de la Convención;
 - c) Sea manifiestamente infundada o esté insuficientemente sustanciada;
 - d) Constituya un abuso del derecho a presentar una comunicación;
 - e) Los hechos objeto de la comunicación hayan sucedido antes de la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo para el Estado Parte interesado, salvo que esos hechos continúen produciéndose después de esa fecha.

Artículo 5

1. Tras haber recibido una comunicación y antes de llegar a una conclusión sobre sus fundamentos, en cualquier momento el Comité podrá dirigir al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud para que adopte las medidas provisionales necesarias para evitar posibles daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación.
2. Cuando el Comité ejerce sus facultades discrecionales en virtud del párrafo 1 del presente artículo, ello no implica juicio alguno sobre la admisibilidad o sobre el fondo de la comunicación.

Artículo 6

1. A menos que el Comité considere que una comunicación es inadmisibles sin remisión al Estado Parte interesado, y siempre que la persona o personas interesadas consientan en que se revele su identidad a dicho Estado Parte, el Comité pondrá en conocimiento del Estado Parte, de forma confidencial, toda comunicación que reciba con arreglo al presente Protocolo.
2. En un plazo de seis meses, ese Estado Parte presentará al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiere adoptado el Estado Parte, de haberlas.

Artículo 7

1. El Comité examinará las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo a la luz de toda la información puesta a su disposición por personas o grupos de personas, o en su nombre,

y por el Estado Parte interesado, siempre que esa información sea transmitida a las partes interesadas.

2. El Comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo.

3. Tras examinar una comunicación, el Comité hará llegar sus opiniones sobre la comunicación, conjuntamente con sus recomendaciones, si las hubiere, a las partes interesadas.

4. El Estado Parte dará la debida consideración a las opiniones del Comité, así como a sus recomendaciones, si las hubiere, y enviará al Comité, en un plazo de seis meses, una respuesta por escrito, especialmente información sobre toda medida que se hubiera adoptado en función de las opiniones y recomendaciones del Comité.

5. El Comité podrá invitar al Estado Parte a presentar más información sobre cualesquiera medidas que el Estado Parte hubiera adoptado en respuesta a las opiniones o recomendaciones del Comité, si las hubiere, incluso, si el Comité lo considera apropiado, en los informes que presente más adelante el Estado Parte de conformidad con el artículo 18 de la Convención.

Artículo 8

1. Si el Comité recibe información fidedigna que revele violaciones graves o sistemáticas por un Estado Parte de los derechos enunciados en la Convención, el Comité invitará a ese Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar observaciones sobre dicha información.

2. Tomando en consideración las observaciones que haya presentado el Estado Parte interesado, así como toda información fidedigna que esté a disposición suya, el Comité podrá encargar a uno o más de sus miembros que realice una investigación y presente con carácter urgente un informe al Comité. Cuando se justifique y con el consentimiento del Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.

3. Tras examinar las conclusiones de la investigación, el Comité las transmitirá al Estado Parte interesado junto con las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.

4. En un plazo de seis meses después de recibir los resultados de la investigación y las observaciones y recomendaciones que le transmita el Comité, el Estado Parte interesado presentará sus propias observaciones al Comité.

5. La investigación será de carácter confidencial y en todas sus etapas se solicitará la colaboración del Estado Parte.

Artículo 9

1. El Comité podrá invitar al Estado Parte interesado a que incluya en el informe que ha de presentar con arreglo al artículo 18 de la Convención pormenores sobre cualesquiera medidas que hubiere adoptado en respuesta a una investigación efectuada con arreglo al artículo 8 del presente Protocolo.

2. Transcurrido el período de seis meses indicado en el párrafo 4 del artículo 8, el Comité podrá, si es necesario, invitar al Estado Parte interesado a que le informe sobre cualquier medida adoptada como resultado de la investigación.

Artículo 10

1. Todo Estado Parte podrá, al momento de la firma o ratificación del presente Protocolo, o de la adhesión a él, declarar que no reconoce la competencia del Comité establecida en los artículos 8 y 9.

2. Todo Estado Parte que haya hecho una declaración con arreglo al párrafo 1 del presente artículo podrá retirar esa declaración en cualquier momento, previa notificación al Secretario General.

Artículo 11

Cada Estado Parte adoptará todas las medidas necesarias para garantizar que las personas que se hallen bajo su jurisdicción no sean objeto de malos tratos ni intimidación como consecuencia de cualquier comunicación con el Comité de conformidad con el presente Protocolo.

Artículo 12

El Comité incluirá en el informe anual que ha de presentar con arreglo al artículo 21 de la Convención, un resumen de sus actividades en virtud del presente Protocolo.

Artículo 13

Cada Estado Parte se compromete a dar a conocer ampliamente la Convención y el presente Protocolo y a darles publicidad, así como a facilitar el acceso a información acerca de las opiniones y recomendaciones del Comité, en particular respecto de las cuestiones que guarden relación con ese Estado Parte.

Artículo 14

El Comité elaborará su propio reglamento, que aplicará en ejercicio de las funciones que le confiere el presente Protocolo.

Artículo 15

1. El presente Protocolo estará abierto a la firma de cualquier Estado que haya firmado la Convención, la haya ratificado o se haya adherido a ella.
2. El presente Protocolo estará sujeto a ratificación por cualquier Estado que haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
3. El presente Protocolo quedará abierto a la adhesión de cualquier Estado que haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella.
4. La adhesión se efectuará mediante el depósito del instrumento correspondiente en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 16

1. El presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el décimo instrumento de ratificación o de adhesión.
2. Para cada Estado que ratifique el presente Protocolo o se adhiera a él después de su entrada en vigor, este Protocolo entrará en vigor una vez transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su propio instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 17

No se permitirá reserva alguna al presente Protocolo.

Artículo 18

1. Todo Estado Parte podrá proponer enmiendas al presente Protocolo y presentarlas al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará a los Estados Partes las enmiendas propuestas y les pedirá que notifiquen si desean que se convoque una conferencia de los Estados Partes para examinar las propuestas y someterlas a votación. Si un tercio al menos de los Estados Partes se declara en favor de tal conferencia, el Secretario General la convocará bajo los

auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda aprobada por la mayoría de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia se someterá a la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2. Tales enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en el presente Protocolo, de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.

3. Cuando tales enmiendas entren en vigor, serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes seguirán obligados por las disposiciones del presente Protocolo y por toda enmienda anterior que hubiesen aceptado.

Artículo 19

1. Cualquier Estado Parte podrá denunciar el presente Protocolo en cualquier momento mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia surtirá efecto seis meses después de la fecha en que el Secretario General haya recibido la notificación.

2. La denuncia se hará sin perjuicio de que las disposiciones del presente Protocolo sigan aplicándose a cualquier comunicación presentada, con arreglo al artículo 2, o cualquier investigación iniciada, con arreglo al artículo 8, antes de la fecha de efectividad de la denuncia.

Artículo 20

El Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados:

- a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones relativas al presente Protocolo;
- b) La fecha en que entre en vigor el presente Protocolo y cualquier enmienda en virtud del artículo 18;
- c) Cualquier denuncia recibida en virtud del artículo 19.

Artículo 21

1. El presente Protocolo, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Protocolo a todos los Estados mencionados en el artículo 25 de la Convención.

§ 9.

CONVENIO NÚMERO 100 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR¹⁰

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - a) la legislación nacional;
 - b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
 - d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

¹⁰ El Convenio de 29 de junio de 1951 fue ratificado por España a través de Instrumento de Ratificación de 26 de octubre de 1967, que se publicó en BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968, pp. 17349-50.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el lazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia revisto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones revistas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

§ 10.

CONVENIO NÚMERO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN¹¹

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

¹¹ El Convenio de 25 de junio de 1958 fue ratificado por España a través de Instrumento de Ratificación de 26 de octubre de 1967, que se publicó en BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968, pp. 17351-3.

- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recae sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso iure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

§ 11.

CONVENIO NÚMERO 156 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES
FAMILIARES¹²

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

¹² El Convenio de 23 de junio de 1981 fue ratificado por España a través de Instrumento de Ratificación de 26 de julio de 1985, que se publicó en BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 1985, pp. 35521-3.

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

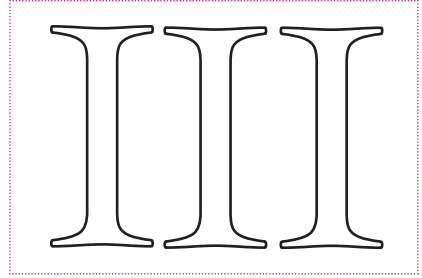
1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



**NORMATIVA
EUROPEA**

III. NORMATIVA EUROPEA

A) CONSEJO DE EUROPA

§ 12.

CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES¹³

Artículo 14. *Prohibición de discriminación.*

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. [...]

¹³ Este Convenio Número 177 del Consejo de Europa, de 4 de noviembre de 1950, fue ratificado por España con fecha 26 de septiembre de 1979 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 10 de octubre de 1979. Se publica revisado en conformidad con el Protocolo n° 11 (con fecha de entrada en vigor el día 1 de noviembre 1998) y según el texto refundido publicado por Resolución de 5 de abril de 1999 (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 1999).

§ 13.

PROCOLO NÚMERO 12 AL CONVENIO EUROPEO PARA LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS
LIBERTADES FUNDAMENTALES¹⁴

Los Estados miembros del Consejo de Europa, signatarios del presente Protocolo, *Teniendo* en cuenta el principio fundamental según el cual todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual amparo de la ley;

Resueltos a tomar nuevas medidas para promover la igualdad de todos mediante la garantía colectiva de una prohibición general de discriminación mediante el Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo denominado «el Convenio»);

Reiterando que el principio de no discriminación no impide a los Estados Partes tomar medidas para promover una igualdad plena y efectiva, siempre que respondan a una justificación objetiva y razonable;

Han convenido en lo siguiente:

Artículo 1 *Prohibición general de la discriminación.*

1. El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.
2. Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública, basada en particular en los motivos mencionados en el apartado 1.

Artículo 2 *Aplicación territorial.*

- 1 Cualquier Estado, en el momento de la firma, o en el momento del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación, podrá designar el o los territorios a los que se aplicará el presente Protocolo.
2. Cualquier Estado, en cualquier otro momento posterior, mediante declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, podrá hacer extensiva la aplicación del presente Protocolo a cualquier otro territorio designado en la declaración. El Protocolo entrará en vigor con respecto a ese territorio el primer día del mes siguiente a la expiración de un periodo de tres meses a partir de la fecha de recepción de la declaración por el Secretario General.
3. Cualquier declaración hecha en virtud de los dos apartados precedentes podrá retirarse o modificarse, por lo que se refiere al territorio designado en esa declaración, mediante notificación dirigida al Secretario General. La retirada o la modificación surtirán efecto el primer día del mes

¹⁴ El Instrumento de Ratificación de este Protocolo se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 64, de 14 de marzo de 2008 (pp.15299 – 15304). El Protocolo completa el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y entró en vigor, de forma general, el día 1 de abril de 2005 y para España lo hará el día 1 de junio de 2008, de conformidad con lo establecido en su Artículo 5.

siguiente a la expiración de un plazo de tres meses a partir de la fecha de recepción de la notificación por el Secretario General.

4. Toda declaración realizada conforme al presente artículo se considerará hecha conforme al apartado 1 del artículo 56 del Convenio.

5. Cualquier Estado que haya hecho una declaración conforme al apartado 1 o 2 del presente artículo podrá declarar en cualquier momento posterior, con respecto a uno o varios territorios a que se refiere esa declaración, que acepta la competencia del Tribunal para conocer de una demanda presentada por cualquier persona física, organización no gubernamental o grupo de particulares, como prevé el artículo 34 del Convenio, en virtud del artículo 1 del presente Protocolo.

Artículo 3 *Relaciones con el Convenio.*

Los Estados Partes considerarán los artículos 1 y 2 del presente Protocolo artículos adicionales al Convenio y todas las disposiciones del Convenio se aplicarán en consecuencia.

Artículo 4 *Firma y ratificación.*

El presente Protocolo está abierto a la firma de los Estados miembros del Consejo de Europa que hayan firmado el Convenio. Estará sometido a ratificación, aceptación o aprobación. Ningún Estado miembro del Consejo de Europa podrá ratificar, aceptar ni aprobar el presente Protocolo sin haber ratificado previa o simultáneamente el Convenio. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación se depositarán en poder del Secretario General del Consejo de Europa.

Artículo 5 *Entrada en vigor.*

1. El presente Protocolo entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un periodo de tres meses a partir de la fecha en que diez Estados miembros del Consejo de Europa hayan expresado su consentimiento en quedar vinculados por el presente Protocolo conforme a lo dispuesto en su artículo 4.

2. Para todo Estado miembro que exprese posteriormente su consentimiento en quedar vinculado por el presente Protocolo, éste entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un periodo de tres meses a partir de la fecha del depósito del instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.

Artículo 6 *Funciones del depositario.*

El Secretario General del Consejo de Europa notificará a todos los Estados miembros del Consejo de Europa:

- a) Toda firma;
- b) el depósito de todo instrumento de ratificación, aceptación o aprobación;
- c) toda fecha de entrada en vigor del presente Protocolo, conforme a sus artículos 2 y 5;
- d) cualquier otro acto, notificación o comunicación que tengan relación con el presente Protocolo.

En fe de lo cual, los abajo firmantes, debidamente autorizados a estos efectos, han firmado el presente Protocolo.

Hecho en Roma, el 4 de noviembre de 2000, en francés y en inglés, siendo ambos textos igualmente auténticos, en un solo ejemplar que será depositado en los archivos del Consejo de Europa. El Secretario General del Consejo de Europa transmitirá copia certificada conforme del mismo a cada uno de los Estados miembros del Consejo de Europa.

PROTOCOLO NÚMERO 12 AL CONVENIO PARA LA PROTECCIÓN DE
LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES
(STE N° 177)

Memoria explicativa

I. El Protocolo n.º 12 al Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales ha sido elaborado en el Consejo de Europa por el Comité Director de Derechos Humanos (CDDH). Quedó abierto a la firma de los Estados miembros del Consejo de Europa el 4 de noviembre de 2000.

II. El texto de la memoria explicativa, preparado por el CDDH y adoptado por el Comité de Ministros el 26 de junio de 2000, no constituye un instrumento de interpretación auténtica del texto del Protocolo, aunque puede facilitar la comprensión de las disposiciones contenidas en el mismo.

Introducción

1. El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama: «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». El principio de igualdad y de no discriminación constituye un elemento fundamental del derecho internacional en materia de derechos humanos. Se afirmó como tal en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en las disposiciones similares que figuran en otros instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos. La disposición pertinente del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) en la materia es el artículo 14. No obstante, la protección ofrecida por el artículo 14 por lo que se refiere a la igualdad y a la no discriminación es limitada, comparada con la que se prevé en las disposiciones de otros instrumentos internacionales. Esto se debe principalmente a que el artículo 14, a diferencia de las disposiciones contenidas en otros instrumentos, no enuncia una prohibición independiente relativa a la discriminación, ya que sólo la proscribire por lo que se refiere al «goce de los derechos y libertades» definidos en el Convenio. Desde 1950, se han expresado en el artículo 5 del Protocolo n.º 7 al CEDH ciertas garantías específicas adicionales relativas únicamente a la igualdad entre cónyuges.

2. Desde los años 60, se han propuesto y estudiado distintos medios para asegurar garantías adicionales en el ámbito de la igualdad y de la no discriminación por medio de un protocolo al Convenio, tanto por la Asamblea Parlamentaria como por los comités de expertos intergubernamentales competentes del Consejo de Europa, pero los trabajos llevados a cabo en estos últimos años en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres y de la lucha contra el racismo y la intolerancia han dado un nuevo impulso a esta iniciativa. La cuestión de un eventual reforzamiento de las garantías del CEDH a este respecto ha sido estudiada activamente por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), el Comité Director para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (CDEG) y el Comité Director de Derechos Humanos (CDDH).

3. Los participantes en el 7.º Coloquio Internacional sobre el Convenio Europeo de Derechos Humanos (Copenhague, Oslo y Lund, 30 de mayo -2 de junio de 1990) afirmaron que los principios de igualdad y de no discriminación eran elementos esenciales del derecho internacional en materia de derechos humanos. En cuanto a la ampliación, por medio del desarrollo de la jurisprudencia

cia de Estrasburgo, de la protección ofrecida por el artículo 14 del Convenio más allá del límite anteriormente mencionado (véase apartado 1 anterior), reconocieron que existían pocas posibilidades de expansión jurisprudencial sobre ese punto, debido a que la prohibición expresada en el artículo 14 tiene un carácter netamente accesorio con respecto a otras garantías de fondo del Convenio.

4. Desde 1990, el Comité Director para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia han llevado primero de manera independiente y en perspectivas específicas el estudio de un eventual reforzamiento de las garantías del Convenio con respecto a la igualdad y a la no discriminación.

5. En el transcurso de sus trabajos, el CDEG ha subrayado la ausencia, en el marco de los instrumentos vinculantes del Consejo de Europa, de protección jurídica de la igualdad entre hombres y mujeres como derecho fundamental independiente. Considerando que una norma jurídica a estos efectos constituía una de las condiciones esenciales para alcanzar la igualdad de jure y de facto, el CDEG concentró la mayor parte de sus actividades en la inclusión en el Convenio Europeo de Derechos Humanos de un derecho fundamental de la mujer y del hombre a la igualdad. Los trabajos del CDEG han desembocado en la propuesta circunstancial de introducir ese derecho en un protocolo al CEDH. En 1994, el Comité de Ministros encargó al Comité Director de Derechos Humanos que estudiase la necesidad y viabilidad de esa medida, teniendo en cuenta, entre otros, el informe presentado por el CDEG. Sobre la base de los trabajos de su Comité de Expertos para el Desarrollo de los Derechos Humanos (DH-DEV), el CDDH convino, en octubre de 1996, en que era necesario que el Consejo de Europa adoptase normas en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, pero situándose en el plano del principio de la universalidad de los derechos humanos, expresó reservas con respecto a un proyecto de protocolo basado en un enfoque sectorial. A raíz de una solicitud presentada por el CDDH, el Comité de Ministros le encargó, en diciembre de 1996, que estudiase soluciones de tipo normativo acerca de la igualdad entre hombres y mujeres, distintas del proyecto de protocolo específico al CEDH, y que le sometiese sus propuestas a este respecto.

6. Entretanto, como consecuencia directa de la primera Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros celebrada en Viena los días 8 y 9 de octubre de 1993, se intensificaron los trabajos del Consejo de Europa sobre los problemas del racismo y de la intolerancia. La Declaración y el Plan de Acción sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia adoptados en esa ocasión expresaban la inquietud frente al resurgir de esos fenómenos, así como al desarrollo de un clima de intolerancia. En el marco del acercamiento global del tratamiento de esos problemas, definidos en el Plan de Acción, los Jefes de Estado y de Gobierno decidieron crear la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), a la que encargaron, entre otras cosas, que actuase para reforzar las garantías contra toda forma de discriminación y, para ello, que estudiase los instrumentos jurídicos internacionales aplicables en la materia con vistas a su necesario reforzamiento.

7. Después de haber estudiado todos los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos que trataban de las cuestiones de discriminación, la ECRI transmitió sus conclusiones al Comité de Ministros. Consideraba que la protección ofrecida por el CEDH contra la discriminación racial debía reforzarse mediante un protocolo adicional que contuviese una cláusula general de protección contra la discriminación por razones de raza, color, lengua, religión u origen étnico o na-

cional. Al proponer un nuevo protocolo, la ECRI reconocía que sólo el derecho no bastaría para eliminar el racismo en sus múltiples formas con respecto a distintos grupos y, al mismo tiempo, subrayaba que la lucha a favor de la justicia racial no podía prescindir del derecho. La ECRI estaba convencida de que la consagración del derecho a la protección contra la discriminación racial como derecho fundamental del ser humano constituiría una etapa importante en la lucha contra las violaciones manifiestas de los derechos humanos resultantes del racismo y la xenofobia. Subrayaba que las actitudes discriminatorias y la violencia racista se estaban difundiendo actualmente en numerosos países europeos y constataba que el resurgimiento de las ideologías racistas y de las intolerancias religiosas añadía a las tensiones cotidianas que conocían nuestras sociedades un intento de legitimación de la discriminación.

8. A la luz de la propuesta de la ECRI, el Comité de Ministros decidió encargar al Comité Director para los Derechos Humanos, en abril de 1996, el estudio de la oportunidad y viabilidad de un instrumento jurídico contra el racismo y la intolerancia, teniendo en cuenta el informe circunstanciado de la ECRI sobre el reforzamiento de la cláusula de no discriminación del CEDH.

9. Sobre la base de los trabajos preparatorios efectuados por el DH-DEV, que incluían la determinación de los argumentos a favor y en contra de las distintas soluciones de tipo normativo que se podían considerar (un protocolo adicional, basado en la propuesta de la ECRI, un protocolo adicional que ampliase de manera general el ámbito de aplicación del artículo 14, un acuerdo-marco u otro convenio, una recomendación del Comité de Ministros), el CDDH adoptó, en octubre de 1997, un informe a la atención del Comité de Ministros relativo tanto a la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres como a la del racismo y la intolerancia. El CDDH consideraba que un protocolo adicional al CEDH era oportuno y factible, tanto como solución de tipo normativo en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres como en cuanto instrumento jurídico contra el racismo y la intolerancia.

10. Sobre la base de ese informe el Comité de Ministros, en su 622.^a reunión de Delegados de los Ministros (10 y 11 de marzo de 1998) encomendó al CDDH la redacción del protocolo adicional al Convenio Europeo de Derechos Humanos, que ampliase de manera general el ámbito de aplicación de su artículo 14, y contuviese una lista no exhaustiva de los motivos de discriminación.

11. En 1998 y 1999, el CDDH y su comité de expertos, el DH-DEV, elaboraron el proyecto de protocolo y el proyecto de una memoria explicativa. Como ocurrió en las etapas anteriores de esa actividad, el CDEG y la ECRI se asociaron a esos trabajos por medio de sus representantes. A lo largo de ese periodo, los participantes en el Coloquio Europeo Regional «Todos afectados -La eficacia de la protección de los derechos humanos cincuenta años después de la Declaración Universal» (Estrasburgo 2-4 de septiembre de 1998), organizado por el Consejo de Europa como contribución a la conmemoración del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como por el Comité de Ministros, a través de su declaración política, adoptada el 10 de diciembre de 1998, con ocasión de ese mismo aniversario, se expresaron a favor de una conclusión rápida de la redacción del proyecto de protocolo.

12. El CDDH, después de consultar al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a la Asamblea Parlamentaria y a otras instancias del Consejo de Europa, concluyó el texto del proyecto de protocolo en su reunión extraordinaria de 9 y 10 de marzo de 2000, y decidió transmitírselo al Comité de Ministros, con el proyecto de memoria explicativa.

13. El Comité de Ministros adoptó el texto del Protocolo el 26 de junio de 2000, en la 715.^a reunión de Delegados de los Ministros, y lo abrió a la firma por los Estados miembros del Consejo de Europa el 4 de noviembre de 2000.

Comentarios a las disposiciones del Protocolo

Preámbulo

14. El breve preámbulo hace referencia, en el primer párrafo, al principio de igualdad ante la ley y de igual amparo de la ley. Se trata de un principio general fundamental y muy arraigado, y de un elemento esencial de la protección de los derechos humanos reconocido en las constituciones de los Estados miembros y en el derecho internacional en materia de derechos humanos (véase también el apartado 1 anterior).

15. Aunque el principio de igualdad no aparezca explícitamente en el texto del artículo 14 del Convenio ni en el artículo 1 del presente Protocolo, conviene indicar que los principios de no discriminación y de igualdad están estrechamente ligados. Por ejemplo, el principio de igualdad exige que situaciones iguales se traten de manera igual y que situaciones desiguales de manera diferente. Toda vulneración a este respecto se considerará discriminación, a menos que exista una justificación objetiva y razonable (véase el apartado 18 siguiente). En su jurisprudencia relativa al artículo 14, el Tribunal ya ha hecho referencia a la «igualdad de trato» (véase, por ejemplo, la sentencia del Tribunal de 23 de julio de 1968 en el asunto «lingüística belga», Serie A, n.º 6, apartado 10) o a la «igualdad de sexos» (véase, por ejemplo, la sentencia de 28 de mayo de 1985 del caso Abdulaziz, Cabales y Balkandali c/ el Reino Unido, Serie A, n.º 94, apartado 78).

16. El tercer párrafo del preámbulo hace referencia a las medidas tomadas para promover una igualdad plena y efectiva, y reitera que dichas medidas no están prohibidas por el principio de no discriminación, en la medida en que responden a una justificación objetiva y razonable (este principio aparece ya en ciertas disposiciones internacionales existentes: véase, por ejemplo, el apartado 4 del artículo 1 del Convenio Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, el apartado 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y, a nivel regional, el apartado 3 del artículo 4 del Convenio-marco para la protección de las minorías nacionales). El hecho de que ciertos grupos o categorías de personas sean desfavorecidos o la existencia de ciertas desigualdades de hecho puede constituir una justificación para la adopción de medidas por las que se concedan ventajas específicas para promover la igualdad, a condición de que se respete el principio de proporcionalidad. En efecto, varios instrumentos internacionales obligan o alientan a los Estados a adoptar medidas positivas (véase, por ejemplo, el apartado 2 del artículo 2 del Convenio Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, el apartado 2 del artículo 4 del Convenio-marco para la protección de las minorías nacionales, así como la Recomendación n.º R (85) 2 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la protección jurídica contra la discriminación por razón de sexo). No obstante, el presente protocolo no impone ninguna obligación de adoptar tales medidas. En efecto, tal obligación de carácter programático se ajustaría mal al carácter global del Convenio y de su sistema de control, que se basan en una garantía colectiva de los derechos individuales establecidos en términos suficientemente específicos para ser justiciables.

Artículo 1 *Prohibición general de la discriminación.*

17. Este artículo contiene las principales disposiciones de fondo del Protocolo. Su formulación se apoya en las siguientes consideraciones generales.

18. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha interpretado de manera constante la noción de discriminación en su jurisprudencia relativa al artículo 14 del Convenio. Esta jurisprudencia ha destacado claramente, en particular, que no todas las distinciones o diferencias de tratamiento equivalían a una discriminación. Como ha indicado el Tribunal, por ejemplo, en la sentencia relativa al asunto Abdulaziz, Cabales y Balkandali c/ el Reino Unido, «una distinción es discriminatoria si ‘carece de justificación objetiva y razonable’, es decir, si no persigue un ‘objetivo legítimo’ o si no existe ‘relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo perseguido’» (sentencia de 28 de mayo de 1985, Serie A, n.º 94, apartado 72). El significado de la palabra «discriminación» en el artículo 1 es idéntica al que se da en el contexto del artículo 14 del Convenio. La formulación francesa de ese artículo 1 («sans discrimination aucune», sin discriminación alguna) difiere ligeramente de la del artículo 14 («sans distinction aucune» sin distinción alguna), pero no implica un significado diferente; por el contrario, se trata de una adecuación terminológica para ilustrar mejor el concepto de discriminación en el sentido del artículo 14, alineando el texto francés con el texto inglés (véase, sobre este punto preciso, la sentencia de 23 de julio de 1968 en el asunto «lingüística belga», Serie A, n.º 6, apartado 10).

19. En la medida en que no toda distinción o diferencia de trato equivale a discriminación, y debido al carácter general del principio de no discriminación, no se ha considerado necesario ni oportuno incluir una cláusula restrictiva en el presente Protocolo. En el derecho de la mayoría, si no de la totalidad de los Estados miembros del Consejo de Europa, se realizan ciertas distinciones basadas en la nacionalidad, por ejemplo, en cuanto a ciertos derechos o prestaciones. Las situaciones en que esas distinciones son perfectamente aceptables están suficientemente salvaguardadas por el propio significado de la noción de «discriminación», tal como se describe en el apartado 18 anterior, ya que las distinciones para las que existe una justificación objetiva y razonable no constituyen discriminación. Además, conviene recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se deja cierto margen de apreciación a las autoridades nacionales para determinar si las diferencias entre situaciones a otros efectos análogos justifican distinciones de trato jurídico y en qué medida. La amplitud del margen de apreciación varía según las circunstancias, los ámbitos y el contexto (véase, por ejemplo, la sentencia de 28 de noviembre de 1984 sobre el asunto Rasmussen c/ Dinamarca, Serie A, n.º 87, apartado 40). Por ejemplo, el Tribunal ha reconocido un amplio margen de apreciación por lo que se refiere a la elaboración y aplicación de la política fiscal (véase, por ejemplo, la sentencia de 3 de octubre de 1997 sobre el asunto National and Provincial Building Society y otros c/ el Reino Unido, compendio de sentencias y resoluciones 1997-VII, apartado 8).

20. La lista de motivos de discriminación que figura en el artículo 1 es idéntica a la del artículo 14 del Convenio. Esta solución se ha considerado preferible a otras, como la que consistía en incluir expresamente ciertos motivos adicionales (por ejemplo, la minusvalía física y psíquica, la orientación sexual, la edad), no por desconocer que, en las sociedades actuales, esos motivos han adquirido una importancia particular frente a la época de la redacción del artículo 14 del Convenio, sino porque tal inclusión se ha considerado inútil desde el punto de vista jurídico, ya que la lista de motivos de discriminación no es exhaustiva, y la inclusión de cualquier motivo adicional par-

titular podría engendrar interpretaciones a contrario indeseables relativas a la discriminación fundada en los motivos no mencionados. Se recuerda que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ya ha aplicado el artículo 14 con respecto a motivos de discriminación que no se mencionan en esa disposición (véase, por ejemplo, por lo que se refiere al motivo de orientación sexual, la sentencia de 21 de diciembre de 1999 sobre el asunto *Salgueiro da Silva Mouta c/ Portugal*).

21. El artículo 1 prevé una cláusula general de no discriminación, y de este modo el alcance de la protección que ofrece va más allá del «goce de los derechos y libertades reconocidos en el [presente] Convenio».

22. En particular, el alcance de la protección adicional en virtud del artículo 1 se refiere a los casos en que una persona es objeto de discriminación:

- i. en el goce de todo derecho específicamente concedido al individuo por el derecho nacional;
- ii. en el goce de cualquier derecho derivado de obligaciones claras de las autoridades públicas en el derecho nacional, es decir, cuando la ley nacional obliga a esas autoridades a actuar de cierta manera;
- iii. por parte de las autoridades públicas debido al ejercicio de un poder discrecional (por ejemplo, la concesión de ciertas subvenciones);
- iv. debido a otros actos u omisiones por parte de las autoridades públicas (por ejemplo, el comportamiento de los responsables de la aplicación de las leyes para sofocar una revuelta).

23. A este respecto, se ha considerado inútil especificar cuáles de esos cuatro elementos estaban regulados respectivamente por el primer apartado del artículo 1, y cuáles por el segundo apartado. Los dos apartados son complementarios y su alcance combinado hace que los cuatro elementos estén regulados por el artículo 1. Conviene tener presente también que la distinción entre las categorías i. a iv. no es neta, y que los sistemas jurídicos nacionales pueden tener distintos enfoques para determinar si un caso concreto entra en una u otra de esas categorías.

24. La formulación del artículo 1 refleja un enfoque equilibrado de eventuales obligaciones positivas de las Partes en virtud de esa disposición. La cuestión que se plantea aquí es en qué medida el artículo 1 obliga a las Partes a tomar medidas para prevenir la discriminación, incluso en las relaciones entre particulares (lo que se califica como «efectos horizontales indirectos»). Se plantea la misma cuestión por lo que respecta a las medidas para poner fin a casos de discriminación. Aunque no se pueden excluir globalmente tales obligaciones positivas, el objetivo principal del artículo 1 es establecer para las Partes una obligación negativa: la de abstenerse de toda discriminación contra los individuos.

25. Por una parte, el artículo 1 garantiza la protección contra la discriminación por parte de las autoridades públicas. Este artículo no pretende imponer a las Partes la obligación positiva general de tomar medidas para evitar o poner fin a cualquier caso de discriminación en las relaciones entre particulares. Un Protocolo adicional al Convenio, que, por esencia, enuncia derechos individuales justiciables formulados de manera concisa, no constituiría un instrumento apropiado para definir los distintos elementos de una obligación tan amplia, de carácter programático. Ya se han enunciado reglas específicas y más detalladas en el marco de convenios distintos, exclusivamente dedicados a la eliminación de la discriminación por las razones particulares a que se refieren esos convenios (véase, por ejemplo, el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ambos elaborados en el marco de las Naciones Unidas). Está claro que no se po-

dría interpretar el presente Protocolo como una restricción o una excepción a las disposiciones de derecho interno o de tratados que prevean una protección adicional contra la discriminación (véanse las observaciones relativas al artículo 3 en el apartado 32 siguiente).

26. Por otra parte, no se puede descartar totalmente que el deber de «asegurar» que figura en el primer apartado del artículo 1 implique obligaciones positivas. Esta cuestión puede plantearse, por ejemplo, cuando exista un vacío manifiesto en la protección ofrecida por el derecho nacional contra la discriminación. Por lo que se refiere más específicamente a las relaciones entre particulares, la ausencia de protección contra la discriminación en esas relaciones podría ser tan neta y grave que implicaría claramente la responsabilidad del Estado y pondría en juego el artículo 1 del Protocolo (véase, *mutatis mutandis*, la sentencia del Tribunal de 26 de marzo de 1985 sobre el asunto X e Y c/los Países Bajos, Serie A, n.º 91, apartados 23, 24, 27 y 30).

27. No obstante, el alcance de toda obligación positiva derivada del artículo 1 será probablemente limitado. Conviene tener muy presente que el alcance del primer apartado se halla restringido por la referencia al «goce de los derechos reconocidos por la ley» y que el segundo apartado especifica que «nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública». Además, conviene señalar que, por lo que se refiere a la responsabilidad de los Estados, el artículo 1 del Convenio fija un límite general particularmente pertinente en los casos de discriminación entre particulares.

28. Se desprende de estas consideraciones que toda obligación positiva en el ámbito de las relaciones entre particulares se referiría, en el mejor de los casos, a las relaciones en la esfera pública normalmente regida por la ley, por la que el Estado tiene cierta responsabilidad (por ejemplo: la denegación arbitraria del acceso a un trabajo, el acceso a restaurantes o a servicios que puedan poner los particulares a disposición del público, como los servicios de sanidad o la distribución de agua y de electricidad, etc.). La manera precisa en que el Estado debería responder variará según las circunstancias. Está claro que no pueden verse afectados los asuntos puramente privados. La reglamentación de ese tipo de asuntos podría interferir también en el derecho de cada uno al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia, garantizado por el artículo 8 del Convenio.

29. El primer apartado del artículo 1 hace referencia a «todos los derechos reconocidos por la ley». El objeto de esta expresión es definir el alcance de la garantía proporcionada por esa frase y limitar los eventuales efectos horizontales indirectos (véase el apartado 27 anterior). En la medida en que podría subsistir alguna duda sobre el hecho de que esa frase abarque por sí sola los cuatro elementos que constituyen el ámbito de aplicación adicional del Protocolo (esta cuestión podría plantearse en particular para los elementos iii. y iv -véase apartado 22 anterior), conviene recordar que los apartados 1 y 2 del artículo 1 son complementarios. Esto implica que esos cuatro elementos están regulados, en todos los casos, por el artículo 1 en su conjunto (véase apartado 23 anterior). El término «ley» puede abarcar igualmente el derecho internacional, pero eso no significa que esa disposición confiera al Tribunal Europeo de Derechos Humanos competencia para examinar el respeto de las reglas de derecho contenidas en otros instrumentos internacionales.

30. La fórmula «autoridad pública» que figura en el apartado 2 se ha tomado del apartado 2 del artículo 8, y del apartado 1 del artículo 10 del Convenio, y posee el mismo significado que en esas disposiciones. Abarca no sólo a las autoridades administrativas, sino también a los tribunales y a los órganos legislativos (véase el apartado 23 anterior).

Artículo 2 *Aplicación territorial.*

31. Este artículo consiste en la cláusula de aplicación territorial que figura en el modelo de cláusulas finales adoptado por el Comité de Ministros en febrero de 1980. El apartado 5 sigue de cerca el texto del apartado 4 del artículo 56 del Convenio.

Artículo 3 *Relaciones con el Convenio.*

32. El objeto de este artículo es precisar las relaciones de este Protocolo con el Convenio, indicando que todas las disposiciones de este último se aplicarán a los artículos 1 y 2 del Protocolo. Entre estas disposiciones, conviene llamar la atención, en particular, sobre el artículo 53 según el cual «ninguna de las disposiciones del presente Convenio será interpretada en el sentido de limitar o perjudicar aquellos derechos humanos y libertades fundamentales que podrían ser reconocidos conforme a las leyes de cualquier Alta Parte Contratante o en cualquier otro Convenio en el que ésta sea parte». Está claro que este artículo será aplicable a las relaciones entre el presente Protocolo y el propio Convenio. Se ha decidido no incluir en el Protocolo ninguna referencia al artículo 16 del Convenio.

33. Como ya se indicó en el apartado 21 anterior, el artículo 1 del Protocolo abarca la protección ofrecida por el artículo 14 del Convenio, pero su alcance es más amplio. Como Protocolo adicional, no modifica ni suprime el artículo 14 del Convenio, que seguirá pues aplicándose a los Estados Partes en el Protocolo. Existe pues un solapamiento entre las dos disposiciones. Conforme al artículo 32 del Convenio, toda cuestión de interpretación relativa a las relaciones precisas entre estas disposiciones será competencia del Tribunal.

Artículo 4. *Firma y ratificación.***Artículo 5.** *Entrada en vigor.***Artículo 6.** *Funciones del depositario.*

34. Las disposiciones de los artículos 4 a 6 corresponden a la formulación del modelo de cláusulas finales adoptadas por el Comité de Ministros del Consejo de Europa.

§ 14.

CARTA SOCIAL EUROPEA¹⁵

PARTE I.

8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo.

PARTE II.

Artículo 8. *Derecho de las trabajadoras a protección.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las trabajadoras a protección, las partes contratantes se comprometen:

¹⁵ La Carta, de 18 de octubre de 1961, fue ratificada por España el día 29 de abril de 1980 y publicada en el BOE de 26 de junio de 1980. La revisión de 1996 está pendiente de ratificación por España.

1. A garantizar a las mujeres, antes y después del parto, un descanso de una duración total de doce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la Seguridad Social o por subsidios sufragados con fondos públicos.
2. A considerar como ilegal que un empleador despida a una mujer durante su ausencia por permiso de maternidad o en una fecha tal que el periodo de preaviso expire durante esa ausencia.
3. A garantizar a las madres que críen a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo.
4. a) A regular el trabajo nocturno de la mujer en empleos industriales.
- b) A prohibir el empleo femenino en trabajos subterráneos de minería y, en su caso, en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados para la mujer por su carácter peligroso, penoso e insalubre.

§ 15.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CARTA SOCIAL EUROPEA¹⁶

PREÁMBULO

Los Estados miembros del Consejo de Europa, signatarios del presente Protocolo, Resueltos a tomar nuevas medidas encaminadas a ampliar la protección de los derechos sociales y económicos garantizada por la Carta Social Europea, abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1981 (en adelante denominada la Carta),
Convienen en lo siguiente:

PARTE I

Las Partes reconocen como objetivo de su política, que perseguirán por todos los medios adecuados, tanto nacionales como internacionales, la consecución de las condiciones idóneas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y principios siguientes:

1. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razón del sexo.
2. Los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados dentro de la empresa.
3. Los trabajadores tienen derecho a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral en la empresa.
4. Toda persona anciana tiene derecho a protección social.

¹⁶ Se reproducen sólo los aspectos del Protocolo relativos a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, sin discriminaciones por razones de sexo. El Instrumento de Ratificación por España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el día 5 de mayo de 1988, se publicó en el BOE núm. 99, de 25 de abril de 2000, pp. 16074-8 (publicándose la corrección de errores en el BOE núm. 220, de 13 de septiembre de 2000) y entró en vigor para España a partir del día 23 de febrero de 2000.

PARTE II

Las Partes se comprometen a considerarse vinculadas, según lo previsto en la parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos siguientes:

Artículo 1. *Derecho a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión sin discriminaciones por razones de sexo.*

1. Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razones de sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a tomar las medidas adecuadas para garantizar o promover su aplicación en los siguientes campos: Acceso al empleo, promoción contra el despido y reincorporación profesional; orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional; condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración; desarrollo de la carrera profesional, incluido el ascenso.
2. No se considerarán discriminatorias según el párrafo 1 del presente artículo las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular por lo que respecta al embarazo, al parto y al período postnatal.
3. El párrafo 1 del presente artículo no será óbice a la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho.
4. Podrán excluirse del alcance del presente artículo, o de algunas de sus disposiciones, las actividades profesionales que, por su naturaleza o las condiciones de su ejercicio, no puedan encomendarse más que a personas de un sexo determinado.

PARTE III

Artículo 5. *Compromisos.*

1. Cada una de las Partes se compromete:
 - a) A considerar la parte 1 del presente Protocolo como una declaración de los objetivos cuya consecución perseguirá por todos los medios apropiados, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo introductorio de dicha parte;
 - b) a considerarse vinculada por uno o más artículos de la parte II del presente Protocolo.
2. El o los artículos escogidos de conformidad con lo dispuesto en la letra b) del párrafo 1 del presente artículo serán notificados al Secretario general del Consejo de Europa por el Estado contratante al depositar su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.
3. En cualquier momento posterior, cada una de las Partes podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario general, que se considera vinculada por cualquier otro artículo de la parte II del presente Protocolo que la misma no hubiera aceptado todavía según lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo. Esos compromisos posteriores se considerarán parte integrante de la ratificación, aceptación o aprobación y surtirán los mismos efectos a partir del trigésimo día que siga a la fecha de la notificación.

PARTE IV

Artículo 6. *Supervisión de la observancia de los compromisos contraídos.*

Las Partes informarán sobre la aplicación de las disposiciones de la parte II del presente Protocolo que hayan aceptado en los informes que presenten en virtud del artículo 21 de la Carta.

PARTE V

Artículo 7. *Aplicación de los compromisos contraídos.*

1. Las disposiciones pertinentes de los artículos 1 a 4 de la parte II del presente Protocolo podrán aplicarse mediante:

- a) Medidas legislativas o reglamentarias;
- b) convenios celebrados entre los empleadores; organizaciones de empleadores y las organizaciones trabajadoras;
- c) o una combinación de esos dos métodos;
- d) otros medios apropiados.

2. Se considerarán cumplidos los compromisos dimanantes de los artículos 2 y 3 de la parte II del presente Protocolo cuando dichas disposiciones, de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, se apliquen a la gran mayoría de los trabajadores interesados.

Artículo 8. *Relaciones entre la Carta y el presente Protocolo.*

1. Las disposiciones del presente Protocolo no afectarán a las disposiciones de la Carta.
2. Los artículos 22 a 32 y 36 de la Carta se aplicarán, *mutatis mutandis*, al presente Protocolo.

ANEXO AL PROTOCOLO

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LO QUE SE REFIERE A LAS PERSONAS PROTEGIDAS

Artículo 1.

Se entiende que las cuestiones referentes a la Seguridad Social, así como las disposiciones relativas a las prestaciones de desempleo, vejez y supervivencia podrán excluirse del ámbito de aplicación de este artículo. [...]

4. Esta disposición no deberá interpretarse en el sentido de que obligue a las Partes a establecer, por vía legislativa o reglamentaria, la lista de las actividades profesionales que, en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio, podrán reservarse a trabajadores de un sexo determinado.

B) UNIÓN EUROPEA

§ 16.

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA¹⁷**Artículo 2**

La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

Artículo 3

2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad¹⁸.

Artículo 13

1. Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, cuando el Consejo adopte medidas comunitarias de estímulo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, para apoyar las acciones de los Estados miembros emprendidas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos enunciados en el apartado 1, decidirá de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 251¹⁹.

Artículo 137

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo²⁰.

¹⁷ Versión consolidada publicada en DOCE, C, núm. 325, de 24.12.2002.

¹⁸ En el apartado 1 de este artículo 3, se indica qué implicará la acción de la Comunidad, en las condiciones y según el ritmo previstos en el Tratado, para alcanzar los fines enunciados en el artículo 2.

¹⁹ Artículo modificado por el Tratado de Niza, a través del punto 2) del artículo 2: se añade el actual apartado 2 y lo que constituía el texto del precepto pasa a ser apartado 1. Este Tratado modifica el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados Actos conexos y se publicó en DOCE, C, núm. 80, de 10.3.2001.

²⁰ Redacción dada por el punto 9) del artículo 2 del Tratado de Niza, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados Actos conexos.

Artículo 141

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.
La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:
 - a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
 - b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales²¹.

§ 17.

TRATADO DE LISBOA²²

MODIFICACIONES DEL TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

Artículo 1

El Tratado de la Unión Europea queda modificado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

²¹ Debe tenerse en cuenta aquí la Declaración 28 sobre el apartado 4 del artículo 119 (artículo 141 de la versión consolidada) del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, aneja al Acta Final de la Conferencia de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, convocada en Turín el día 29 de marzo de 1996 y finalizada en Ámsterdam el día 2 de octubre de 1997, para adoptar de común acuerdo las modificaciones en el Tratado de la Unión Europea, en los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y en determinados Actos conexos (publicada en DOCE, C, núm. 340, de 10 de noviembre de 1997; el Instrumento de Ratificación del Tratado de Ámsterdam, de 23 de diciembre de 1998, se publicó en BOE núm. 109, de 7 de mayo de 1999). En esa Declaración se prescribe que “Al adoptar las medidas mencionadas en el apartado 4 del artículo 119 (artículo 141 de la versión consolidada) del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, los Estados miembros deberán, en primer término, aspirar a mejorar la situación de las mujeres en la vida laboral”.

²² Versión publicada en DOCE, C, núm. 306, de 17.12.2007. Aquí debe citarse la Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007 (BOE núm. 184, de 31 de julio, pp. 32919-32925).

1) El Preámbulo se modifica como sigue:

a) Se añade como segundo considerando el texto siguiente:

INSPIRÁNDOSE en la herencia cultural, religiosa y humanista de Europa, a partir de la cual se han desarrollado los valores universales de los derechos inviolables e inalienables de la persona, así como la libertad, la democracia, la igualdad y el Estado de Derecho.

3) Se inserta un artículo 1 bis:

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

4) El artículo 2 se sustituye por el texto siguiente:

3. (segundo párrafo) La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

12) El Título II y su artículo 8 se sustituyen por el nuevo título y los nuevos artículos 8 a 8 C siguientes:

Artículo 8

La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos. Será ciudadano de la Unión toda persona que tenga la nacionalidad de un Estado miembro. La ciudadanía de la Unión se añade a la ciudadanía nacional sin sustituirla.

24) Se insertan el nuevo capítulo 1 y los nuevos artículos 10 A y 10 B siguientes:

Artículo 10 A

1. La acción de la Unión en la escena internacional se basará en los principios que han inspirado su creación, desarrollo y ampliación y que pretende fomentar en el resto del mundo: la democracia, el Estado de Derecho, la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el respeto de la dignidad humana, los principios de igualdad y solidaridad y el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y del Derecho internacional.

Artículo 2

El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea queda modificado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

1) El título del Tratado se sustituye por Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

18) Se inserta un artículo 5 ter:

En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

65) (...) El artículo 63 bis sustituye a los puntos 3 y 4 del artículo 63:

2. A efectos del apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, medidas en los ámbitos siguientes:

d) la lucha contra la trata de seres humanos, en particular de mujeres y niños.

67) (...) Se insertan el capítulo 4 y los artículos 69 A a 69 E siguientes. Los artículos 69 A, 69 B y 69 D sustituyen al artículo 31 del actual Tratado de la Unión Europea, como se ha indicado en el punto 51 *supra* del artículo 1 del presente Tratado

Artículo 69 B

1. El Parlamento Europeo y el Consejo podrán establecer, mediante directivas adoptadas con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, normas mínimas relativas a la definición de las infracciones penales y de las sanciones en ámbitos delictivos que sean de especial gravedad y tengan una dimensión transfronteriza derivada del carácter o de las repercusiones de dichas infracciones o de una necesidad particular de combatirlas según criterios comunes.

Estos ámbitos delictivos son los siguientes: el terrorismo, la trata de seres humanos y la explotación sexual de mujeres y niños, el tráfico ilícito de drogas, el tráfico ilícito de armas, el blanqueo de capitales, la corrupción, la falsificación de medios de pago, la delincuencia informática y la delincuencia organizada. (...)

III. Anexo al Tratado de Lisboa

19. *Declaración relativa al artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*²³

La Conferencia conviene en que, en su empeño general por eliminar las desigualdades entre la mujer y el hombre, la Unión tratará en sus distintas políticas de combatir la violencia doméstica en todas sus formas. Es preciso que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para prevenir y castigar estos actos delictivos y para prestar apoyo y protección a las víctimas.

²³ Se trata de una Declaración aneja al Acta Final de la Conferencia de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros y se encuentra entre las Declaraciones relativas a disposiciones de los Tratados. Dicha Conferencia fue convocada en Bruselas, el día 23 de julio de 2007, para elaborar de común acuerdo las modificaciones del Tratado de la Unión Europea, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica. Publicada en DOCE, C, núm. 306, de 17.12.2007

§ 18.

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA²⁴

TÍTULO III. IGUALDAD

Artículo 20. *Igualdad ante la Ley*

Todas las personas son iguales ante la Ley.

Artículo 21. *No discriminación*

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por motivos de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares²⁵.

Artículo 23. *Igualdad entre mujeres y hombres*

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

TÍTULO IV. SOLIDARIDAD

Artículo 33. *Vida familiar y vida profesional*

1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el de-

²⁴ La Carta fue hecha en Niza con fecha 7 de diciembre de 2000 y se proclamó solemnemente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, publicándose en el DOCE C, nº 364, de 18.12.2000, pp. 1-22. En Estrasburgo, el día 12 de diciembre de 2007, las mismas instituciones han proclamado como texto uno que recoge, adaptándola, la anterior, y está previsto que la sustituya a partir del día de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. Esta última ha sido publicada en el DOUE C, nº 303, de 14.12.2007. Se reproduce parcialmente. Es importante tener en cuenta que la Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007, dispone en su artículo 2 que "A tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 10 de la Constitución española y en el apartado 8 del artículo 1 del Tratado de Lisboa, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán también de conformidad con lo dispuesto en la Carta de los Derechos Fundamentales publicada en el «Diario Oficial de la Unión Europea» de 14 de diciembre de 2007, cuyo texto íntegro se reproduce a continuación". No se incluyen en dicha Ley Orgánica las Explicaciones de la Carta que se citan en el epígrafe § 19.

²⁵ El punto 2 tenía la siguiente redacción: "2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea, y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados".

recho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Artículo 34. *Seguridad Social y ayuda social*

1. La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de la seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales.

TÍTULO VII. DISPOSICIONES GENERALES QUE RIGEN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA CARTA

Artículo 51. *Ámbito de aplicación*

1. Las disposiciones de la presente Carta están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto del principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. Por consiguiente, éstos respetarán los derechos, observarán los principios y promoverán su aplicación, con arreglo a sus respectivas competencias y dentro de los límites de las competencias que los Tratados atribuyen a la Unión.

2. La presente Carta no amplía el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión, ni crea ninguna competencia o misión nuevas para la Unión, ni modifica las competencias y misiones definidas en los Tratados.

Artículo 52. *Alcance e interpretación de los derechos y principios*

1. Cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la presente Carta deberá ser establecida por la ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades. Dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sólo podrán introducirse limitaciones cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás.

2. Los derechos reconocidos por la presente Carta que constituyen disposiciones de los Tratados se ejercerán en las condiciones y dentro de los límites determinados por éstos.

3. En la medida en que la presente Carta contenga derechos que correspondan a derechos garantizados por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, su sentido y alcance serán iguales a los que les confiere dicho Convenio. Esta disposición no obstará a que el Derecho de la Unión conceda una protección más extensa.

4. En la medida en que la presente Carta reconozca derechos fundamentales resultantes de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, dichos derechos se interpretarán en armonía con las citadas tradiciones.

5. Las disposiciones de la presente Carta que contengan principios podrán aplicarse mediante actos legislativos y ejecutivos adoptados por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y por actos de los Estados miembros cuando apliquen el Derecho de la Unión, en el ejercicio de sus competencias respectivas. Sólo podrán alegarse ante un órgano jurisdiccional en lo que se refiere a la interpretación y control de la legalidad de dichos actos.

6. Se tendrán plenamente en cuenta las legislaciones y prácticas nacionales según lo especificado en la presente Carta.

7. Las explicaciones elaboradas para guiar en la interpretación de la presente Carta serán tenidas debidamente en cuenta por los órganos jurisdiccionales de la Unión y de los Estados miembros.

Artículo 53. *Nivel de protección*

Ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos, en su respectivo ámbito de aplicación, por el Derecho de la Unión, el Derecho internacional y los convenios internacionales de los que son parte la Unión o todos los Estados miembros, y en particular el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como por las constituciones de los Estados miembros.

Artículo 54. *Prohibición del abuso de derecho*

Ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá ser interpretada en el sentido de que implique un derecho cualquiera a dedicarse a una actividad o a realizar un acto tendente a la destrucción de los derechos o libertades reconocidos en la presente Carta o a limitaciones más amplias de estos derechos y libertades que las previstas en la presente Carta.

§ 19.

EXPLICACIONES SOBRE LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA²⁶

Explicación relativa al artículo 20 — *Igualdad ante la ley*

Este artículo corresponde a un principio general de Derecho que figura inscrito en todas las constituciones europeas y que el Tribunal de Justicia consideró un principio fundamental del Derecho comunitario (sentencia de 13 de noviembre de 1984, Racke, asunto 283/83, Rec. 1984, p. 3791; sentencia de 17 de abril de 1997, asunto C-15/95, EARL, Rec. 1997, p. I-1961, y sentencia de 13 de abril de 2000, asunto C-292/97, Karlsson, Rec. 2000, p. 2737).

Explicación relativa al artículo 21 — *No discriminación*

El apartado 1 se inspira en el artículo 13 del Tratado CE, sustituido ahora por el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en el artículo 14 del CEDH y en el artículo 11 del Convenio relativo a los derechos humanos y la biomedicina, referente al patrimonio genético. En la medida en que coincide con el artículo 14 del CEDH, se aplica de acuerdo con éste.

No existe contradicción ni incompatibilidad entre el apartado 1 y el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que tiene objetivos y alcance diferentes: el artículo 19 confiere competencias a la Unión para adoptar actos legislativos, incluida la armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, con el fin de combatir determinadas formas de discriminación que se especifican de forma exhaustiva en el citado artículo. Dicha legislación podría cubrir la acción de las autoridades de los Estados miembros (así como las relaciones entre los particulares) en cualquier ámbito dentro de los límites de las competencias de la Unión. Las disposiciones del apartado 1 del artículo 21 no confieren, sin embargo, competen-

²⁶ DOUE C núm. 303, de 14.12.2007. Se reproducen parcialmente.

cias para adoptar leyes con el fin de combatir formas de discriminación en ámbitos de acción de los Estados miembros o en la esfera privada, ni constituyen una prohibición generalizada de la discriminación en dichos ámbitos. Se refieren solamente a las discriminaciones por parte de las instituciones y órganos de la Unión en el ejercicio de las competencias que les confieren los Tratados, y por parte de los Estados miembros cuando apliquen el Derecho de la Unión solamente. Por consiguiente, el apartado 1 no modifica el alcance de las competencias conferidas por el artículo 19 ni la interpretación de dicho artículo.

El apartado 2 corresponde al párrafo primero del artículo 18 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y debe aplicarse de acuerdo con este último.

Explicación relativa al artículo 33 — *Vida familiar y vida profesional*

El apartado 1 del artículo 33 se basa en el artículo 16 de la Carta Social Europea.

El apartado 2 se inspira en la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Se basa asimismo en el artículo 8 (protección de la maternidad) de la Carta Social Europea y se inspira en el artículo 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) de la Carta Social revisada. El término «maternidad» abarca el período desde la concepción a la lactancia.

Explicación relativa al artículo 34 — *Seguridad social y ayuda social*

El principio enunciado en el apartado 1 del artículo 34 se basa en los artículos 153 y 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, así como en el artículo 12 de la Carta Social Europea y en el punto 10 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. La Unión debe respetarlo en el ejercicio de las competencias que le confieren los artículos 153 y 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. La referencia a servicios sociales se refiere a los casos en que dichos servicios se han establecido para garantizar determinadas prestaciones pero de ninguna manera implica que dichos servicios deban ser creados cuando no existen. La expresión «maternidad» debe entenderse en el mismo sentido que en el artículo precedente.

El apartado 2 se basa en el apartado 4 del artículo 12 y en el apartado 4 del artículo 13 de la Carta Social Europea y en el punto 2 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y refleja las normas dimanantes del Reglamento (CEE) n° 1408/71 y del Reglamento (CEE) n° 1612/68.

El apartado 3 se inspira en el artículo 13 de la Carta Social Europea y en los artículos 30 y 31 de la Carta Social revisada, así como en el punto 10 de la Carta Comunitaria. La Unión debe respetar tal derecho en el marco de las políticas basadas en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Explicación relativa al artículo 51 — *Ámbito de aplicación*

El artículo 51 tiene por objeto determinar el ámbito de aplicación de la Carta. Su finalidad consiste en establecer claramente que la Carta se aplica en primer lugar a las instituciones y órganos de la Unión dentro del respeto del principio de subsidiariedad. Esta disposición fue redactada ateniéndose al [apartado 2 del artículo 6] del Tratado de la Unión Europea, que imponía a la Unión el res-

peto de los derechos fundamentales, y al mandato conferido por el Consejo Europeo de Colonia. Los Tratados consagran el término «instituciones». Los términos «órganos y organismos» se utilizan generalmente en los Tratados para referirse a todas las instancias creadas por los Tratados o por actos de Derecho derivado (véanse, por ejemplo, los artículos 15 y 16 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

En lo que a los Estados miembros se refiere, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende inequívocamente que la obligación de respetar los derechos fundamentales definidos en el marco de la Unión sólo se impone a los Estados miembros cuando actúan en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (sentencia de 13 de julio de 1989, Wachauf, asunto 5/88, Rec. 1989, p. 2609; sentencia de 18 de junio de 1991, ERT, Rec. 1991, p. I-2925; sentencia de 18 de diciembre de 1997, asunto C-309/96 Annibaldi, Rec. 1997, p. I-7493). Recientemente, el Tribunal de Justicia ha confirmado esta jurisprudencia en los siguientes términos: «Debe recordarse, además, que las exigencias derivadas de la protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico comunitario vinculan, asimismo, a los Estados miembros cuando aplican la normativa comunitaria...» (Sentencia de 13 de abril de 2000, asunto C-292/97, Rec. 2000, p. I-2737, apartado 37). Por supuesto, esta norma tal como se consagra en la presente Carta, se aplica tanto a las autoridades centrales como a las instancias regionales o locales así como a los organismos públicos cuando aplican el Derecho de la Unión.

El apartado 2, junto con la segunda frase del apartado 1, confirma que la Carta no puede dar lugar a una ampliación de las competencias y funciones conferidas a la Unión por los Tratados. Se trata de mencionar explícitamente lo que lógicamente se infiere del principio de subsidiariedad y del hecho de que la Unión sólo disponga de competencias de atribución. Los derechos fundamentales garantizados en la Unión sólo son efectivos en el marco de las competencias que definen los Tratados. Por consiguiente, la obligación de las instituciones de la Unión, con arreglo a la segunda frase del apartado 1, de promover los principios establecidos en la Carta sólo se puede producir dentro de los límites de las citadas competencias.

El apartado 2 confirma asimismo que la Carta no puede tener como efecto ampliar el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión definidas en los Tratados. El Tribunal de Justicia ya ha establecido esta norma respecto de los derechos fundamentales reconocidos como parte del Derecho de la Unión (sentencia de 17 de febrero de 1998, asunto 249/96 Grant, Rec. 1998, p. I-621, apartado 45). De conformidad con esta norma, es obvio que la remisión a la Carta en el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea no puede entenderse como una ampliación del alcance de la acción de los Estados miembros en la «aplicación del Derecho de la Unión» (en el sentido del apartado 1 y de la jurisprudencia mencionada).

Explicación relativa al artículo 52 — *Alcance e interpretación de los derechos y principios*

El artículo 52 tiene por objeto fijar el alcance de los derechos y principios de la Carta, y establecer normas para su interpretación. El apartado 1 trata del régimen de limitaciones de derechos. La fórmula empleada se inspira en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia: «... según jurisprudencia consolidada, pueden establecerse restricciones al ejercicio de estos derechos, en particular en el ámbito de una organización común de mercado, siempre que dichas restricciones respondan efectivamente a objetivos de interés general perseguidos por la Comunidad y no constituyan, teniendo en cuenta el objetivo perseguido, una intervención desmesurada e intolerable que afecte a la esencia misma de dichos derechos» (sentencia de 13 de abril de 2000, asunto C-292/97,

apartado 45). La mención de intereses generales reconocidos por la Unión abarca tanto los objetivos mencionados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea como otros intereses protegidos por disposiciones específicas de los Tratados, como el apartado 1 del artículo 4 del Tratado de la Unión Europea, el apartado 3 del artículo 35 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y los artículos 36 y 346 de este mismo Tratado.

El apartado 2 se refiere a derechos que ya habían sido explícitamente consagrados por el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que han sido reconocidos por la Carta y que se encuentran ahora en los Tratados (en particular, los derechos derivados de la ciudadanía de la Unión). Este apartado aclara que esos derechos siguen sometidos a las condiciones y límites aplicables al Derecho de la Unión en el que se basen, tal como se establecen en los Tratados. La Carta no modifica el régimen de los derechos conferidos por el Tratado CE, recogidos en los Tratados.

El apartado 3 pretende garantizar la coherencia necesaria entre la Carta y el CEDH sentando la norma de que, en la medida en que los derechos de la presente Carta corresponden también a derechos garantizados por el CEDH, su sentido y alcance, incluidas las limitaciones que se admiten, son los mismos que prevé el CEDH. De ello resulta, en particular, que el legislador, al fijar limitaciones a estos derechos, deba respetar las mismas normas establecidas por el régimen preciso de limitaciones contemplado en el CEDH, que se aplican por consiguiente a los derechos contemplados por este apartado, sin que ello afecte a la autonomía del Derecho de la Unión y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La referencia al CEDH se refiere tanto al Convenio como a sus Protocolos. El sentido y el alcance de los derechos garantizados se determinan no sólo por el texto de estos instrumentos, sino también por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El objetivo de la última frase del apartado es permitir a la Unión garantizar una protección más amplia. En cualquier caso, el nivel de protección ofrecido por la Carta no puede nunca ser inferior al garantizado por el CEDH.

La Carta se entiende sin perjuicio de la posibilidad de que, al amparo del artículo 15 del CEDH, los Estados miembros establezcan excepciones a los derechos contemplados en el CEDH en caso de guerra o de otros peligros públicos que constituyan una amenaza para la nación, al llevar a cabo acciones en el ámbito de la defensa nacional en caso de guerra o de mantenimiento del orden público, con arreglo a sus responsabilidades reconocidas por el apartado 1 del artículo 4 del Tratado de la Unión Europea y los artículos 72 y 347 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. La lista de derechos que, por ahora y sin descartar la evolución del Derecho, de la legislación y de los Tratados, pueden considerarse correspondientes a derechos del CEDH con arreglo al presente apartado, se reproduce a continuación. No se reproducen aquellos derechos que vienen a añadirse a los del CEDH.

1. Artículos de la Carta cuyo sentido y alcance son los mismos que los de los artículos correspondientes del CEDH:

- el artículo 2 corresponde al artículo 2 del CEDH,
- el artículo 4 corresponde al artículo 3 del CEDH,
- los apartados 1 y 2 del artículo 5 corresponden al artículo 4 del CEDH,
- el artículo 6 corresponde al artículo 5 del CEDH,
- el artículo 7 corresponde al artículo 8 del CEDH,
- el apartado 1 del artículo 10 corresponde al artículo 9 del CEDH,

- el artículo 11 corresponde al artículo 10 del CEDH, sin perjuicio de las restricciones que puede aportar el Derecho de la Unión a la facultad de los Estados miembros de establecer los regímenes de autorización a que se refiere la tercera frase del apartado 1 del artículo 10 del CEDH,
 - el artículo 17 corresponde al artículo 1 del Protocolo Adicional del CEDH,
 - el apartado 1 del artículo 19 corresponde al artículo 4 del Protocolo nº 4,
 - el apartado 2 del artículo 19 corresponde al artículo 3 del CEDH tal como lo interpreta el Tribunal Europeo de Derechos Humanos,
 - el artículo 48 corresponde a los apartados 2 y 3 del artículo 6 del CEDH,
 - los apartados 1 (salvo la última frase) y 2 del artículo 49 corresponden al artículo 7 del CEDH.
2. Artículos cuyo sentido es el mismo que el de los artículos correspondientes del CEDH, pero cuyo alcance es más amplio:
- el artículo 9 abarca el ámbito del artículo 12 del CEDH, pero su ámbito de aplicación puede ampliarse a otras formas de matrimonio siempre que la legislación nacional las contemple,
 - el apartado 1 del artículo 12 corresponde al artículo 11 del CEDH, si bien su ámbito de aplicación se amplía al nivel de la Unión Europea,
 - el apartado 1 del artículo 14 corresponde al artículo 2 del Protocolo Adicional del CEDH, si bien su ámbito de aplicación se amplía al acceso a la formación profesional y permanente,
 - el apartado 3 del artículo 14 corresponde al artículo 2 del Protocolo del CEDH, por lo que se refiere a los derechos de los padres,
 - los apartados 2 y 3 del artículo 47 corresponden al apartado 1 del artículo 6 del CEDH, si bien la limitación a los contenciosos sobre derechos y obligaciones de carácter civil o sobre acusaciones en materia penal no es pertinente respecto del Derecho de la Unión y su aplicación,
 - el artículo 50 corresponde al artículo 4 del Protocolo nº 7 del CEDH, si bien su alcance se amplía al nivel de la Unión Europea entre los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros,
 - por último, los ciudadanos de la Unión Europea no pueden considerarse extranjeros en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión debido a la prohibición de cualquier discriminación por razón de nacionalidad. Las limitaciones contempladas por el artículo 16 del CEDH en materia de extranjería no les serán por lo tanto aplicables en ese contexto.

La norma de interpretación que figura en el apartado 4 se basa en la redacción del apartado 3 del artículo 6 del Tratado de la Unión Europea y toma debidamente en consideración el planteamiento de las tradiciones constitucionales comunes seguido por el Tribunal de Justicia (por ejemplo, sentencia de 13 de diciembre de 1979, asunto 44/79, Hauer, Rec. 1979, p. 3727, sentencia de 18 de mayo de 1982, asunto 155/79, AM&S, Rec. 1982, p. 1575). Según esta norma, en lugar de seguir un planteamiento rígido de «mínimo común denominador», los derechos correspondientes recogidos en la Carta deben interpretarse de forma que ofrezcan un elevado nivel de protección que resulte apropiado para el Derecho de la Unión y esté en armonía con las tradiciones constitucionales comunes.

El apartado 5 aclara la distinción entre «derechos» y «principios» reconocidos en la Carta. Según esta distinción, los derechos subjetivos deberán respetarse, mientras que los principios deben observarse (apartado 1 del artículo 51). Los principios pueden aplicarse mediante actos legislativos o ejecutivos (adoptados por la Unión en función de sus competencias y por los Estados miembros solamente en aplicación del Derecho de la Unión); por consiguiente, son importantes para los tribunales sólo cuando se trata de la interpretación o revisión de dichos actos. Sin em-

bargo, no dan lugar a derechos inmediatos de acciones positivas de las instituciones de la Unión o de las autoridades de los Estados miembros, lo que es coherente tanto con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (véase en particular la jurisprudencia sobre el «principio de cautela» que figura en el apartado 2 del artículo 191 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 11 de septiembre de 2002 en el asunto T-13/99, Pfizer contra Consejo, que contiene numerosas referencias a la jurisprudencia anterior, así como una serie de sentencias sobre el artículo 33 (antiguo artículo 39) sobre los principios de la legislación agrícola, por ejemplo, la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto 265/85, Van den Berg, Rec. 1987, p. 1155: control del principio de estabilización de mercados y de confianza legítima) como con el planteamiento de los sistemas constitucionales de los Estados miembros respecto de los «principios», en particular en el ámbito del Derecho social. A título ilustrativo, ejemplos de principios reconocidos por la Carta incluyen, entre otros, los artículos 25, 26 y 37.

En determinados casos, un artículo de la Carta puede incluir elementos que se derivan de un derecho y de un principio, por ejemplo, los artículos 23, 33 y 34.

El apartado 6 remite a los diferentes artículos de la Carta que, en aras de la subsidiariedad, hacen referencia a la legislación y prácticas nacionales.

Explicación relativa al artículo 53 — *Nivel de protección*

El objeto de esta disposición es mantener el nivel de protección que ofrecen actualmente en sus respectivos ámbitos de aplicación el Derecho de la Unión, el Derecho de los Estados miembros y el Derecho Internacional. Se menciona, debido a su importancia, el CEDH.

Explicación relativa al artículo 54 — *Prohibición del abuso de derecho*

Este artículo corresponde al artículo 17 del CEDH, que reza lo siguiente:

«Ninguna de las disposiciones del presente Convenio podrá ser interpretada en el sentido de que implique para un Estado, grupo o individuo, un derecho cualquiera a dedicarse a una actividad o a realizar un acto tendente a la destrucción de los derechos o libertades reconocidos en el presente Convenio o a limitaciones más amplias de estos derechos y libertades que las previstas en el mismo.»

§ 20.

DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO, DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2000, RELATIVA AL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN²⁷

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular, su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión,

²⁷ Publicada en DOUE L núm. 303, de 2.12.2000, pp. 16-22.

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,
Visto el dictamen del Comité Económico y Social,
Visto el dictamen del Comité de las Regiones,
Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

(3) En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.

(4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

(5) Es importante respetar estos derechos y estas libertades fundamentales. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos para defender sus intereses.

(6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

(7) El Tratado CE incluye entre sus objetivos el fomento de la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. A tal efecto, se ha incorporado al Tratado CE un nuevo título sobre empleo como medio para desarrollar una estrategia europea coordinada para el empleo, con el fin de potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.

(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad.

Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

(9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

(10) El Consejo adoptó, el 29 de junio de 2000, la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que garantiza ya una protección contra dichas discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.

(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y la ocupación.

(13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 141 del Tratado CE ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo.

(14) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.

(15) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

(16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

(17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

(18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

(19) Además, para que los Estados miembros puedan seguir manteniendo la capacidad de sus fuerzas armadas, podrán optar por no aplicar las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discapacidad y a la edad a todas o parte de sus fuerzas armadas. Los Estados miembros que ejerzan esta opción deberán determinar el ámbito de aplicación de esta excepción.

(20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

(22) Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil y de las prestaciones que dependen del estado civil.

(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.

(24) La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional.

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.

(26) La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas organizarse cuando su finalidad principal sea promover de las necesidades específicas de esas personas.

(27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad, estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos,

y en su Resolución de 17 de junio de 1999 relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.

(28) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

(29) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.

(30) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

(31) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.

(32) Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar las normas sobre la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos. Se considerarán procedimientos de esta índole aquéllos en que el demandante no está obligado a probar sus alegaciones sino que corresponde al tribunal o al órgano competente investigarlas.

(33) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, según las prácticas propias de cada país, con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar y combatir las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo.

(34) La necesidad de promover la paz y la reconciliación entre las principales comunidades de Irlanda del Norte exige la inclusión de disposiciones especiales en la presente Directiva.

(35) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

(36) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva.

(37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y re-

percusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. Conforme al principio de proporcionalidad tal y como se enuncia en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 *Objeto*

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Artículo 2 *Concepto de discriminación*

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación

nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 3 *Ámbito de aplicación*

1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. La presente Directiva no afectará a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y del trato que se derive de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas.

3. La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social.

4. Los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.

Artículo 4 *Requisitos profesionales*

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas

actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

Artículo 5 *Ajustes razonables para las personas con discapacidad*

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

Artículo 6 *Justificación de diferencias de trato por motivos de edad*

1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.

Artículo 7 *Acción positiva y medidas específicas*

1. Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.

Artículo 8 *Requisitos mínimos*

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

CAPÍTULO II RECURSOS Y CUMPLIMIENTO

Artículo 9 *Defensa de derechos*

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 10 *Carga de la prueba*

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.
3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.
4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 9.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

Artículo 11 *Protección contra las represalias*

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 12 *Divulgación de información*

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, además de las disposiciones correspondientes ya en vigor, sean puestas en conocimiento de las personas a las que sea aplicable, por todos los medios apropiados, por ejemplo en el lugar de trabajo, y en todo su territorio.

Artículo 13 *Diálogo social*

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, y mediante la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración al nivel apropiado, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

Artículo 14 *Diálogo con las organizaciones no gubernamentales*

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación basada en alguno de los motivos contemplados en el artículo 1, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES PARTICULARES

Artículo 15 *Irlanda del Norte*

1. Para hacer frente a la infrarrepresentación de una de las principales comunidades religiosas en los servicios policiales de Irlanda del Norte, las diferencias de trato en materia de contratación en

dichos servicios, incluido el personal de apoyo, no constituirán discriminación, en la medida en que dichas diferencias de trato estén explícitamente autorizadas por la legislación nacional.

2. Con objeto de mantener el equilibrio de las posibilidades de empleo para el cuerpo docente en Irlanda del Norte, contribuyendo al mismo tiempo a superar las divisiones históricas entre las principales comunidades religiosas existentes, las disposiciones de la presente Directiva en materia de religión o de convicciones no se aplicarán a la contratación de cuerpo docente en las escuelas de Irlanda del Norte, en la medida en que ello esté explícitamente autorizado por la legislación nacional.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 16 *Cumplimiento*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 17 *Sanciones*

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas.

Artículo 18 *Aplicación*

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2003 o bien podrán confiar su aplicación, por lo que se refiere a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos, a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar el 2 de diciembre de 2003, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias; los Estados miembros interesados deberán tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo comunicarán de inmediato a la Comisión. Los Estados miembros que opten por recurrir a este período adicio-

nal informarán anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopten para luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, y sobre los progresos realizados para la aplicación de la presente Directiva. La Comisión informará anualmente al Consejo.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 19 *Informe*

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 2 de diciembre de 2005 y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo a la consideración sistemática del principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre mujeres y hombres. A la luz de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

Artículo 20 *Entrada en vigor*

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Artículo 21 *Destinatarios*

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

§ 21.

DIRECTIVA DEL CONSEJO 2004/113/CE, DE 13 DE DICIEMBRE DE 2004, POR LA QUE SE APLICA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES AL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO²⁸

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 1 de su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,

²⁸ Publicada en el DOUE, L, núm. 373, de 21.12. 2004.

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la UE, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros, y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El derecho a la igualdad ante la ley y a que toda persona esté protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los Pactos de las Naciones Unidas de derechos civiles y políticos y sobre derechos económicos, sociales y culturales, así como en el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros.

(3) Al tiempo que se prohíbe la discriminación, es importante que se respeten otros derechos y libertades fundamentales como la protección de la intimidad y la vida familiar así como las transacciones que se lleven a cabo en dicho contexto, y la libertad religiosa.

(4) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe, en sus artículos 21 y 23, cualquier discriminación por razones de sexo, y consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

(5) El artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea confiere a la promoción de este principio el rango de misión esencial de la Comunidad. Del mismo modo, el apartado 2 del artículo 3 del Tratado exige que la Comunidad se fije el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar activamente la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades.

(6) En su Comunicación «Agenda de política social», la Comisión anunció su intención de proponer una directiva sobre la discriminación sexual fuera del mercado laboral.

Esta propuesta está en consonancia con la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa sobre la estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que abarca todas las políticas comunitarias y que tiene por objeto promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la adaptación de éstas y la aplicación de acciones concretas para mejorar la situación de los hombres y las mujeres en la sociedad.

(7) En su reunión de Niza de los días 7 y 9 de diciembre de 2000, el Consejo Europeo instó a la Comisión a reforzar los derechos en materia de igualdad mediante una propuesta de Directiva para promover la igualdad de género en ámbitos distintos de los del empleo y la vida profesional.

(8) La Comunidad ha adoptado un abanico de instrumentos jurídicos para prevenir y combatir la discriminación sexual en el mercado laboral. Estos instrumentos han demostrado que las medidas legislativas son útiles para luchar contra la discriminación.

(9) La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social.

(10) Hay problemas especialmente evidentes en el sector del acceso a los bienes y servicios y su suministro. Por ello, procede prevenir y eliminar la discriminación sexual en este terreno. Como en el caso de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico, este objetivo puede alcanzarse mejor mediante legislación comunitaria.

(11) Esta legislación debe prohibir la discriminación sexual en el acceso a los bienes y servicios y su suministro. Deben considerarse bienes aquellos que se consideran como tales en las disposiciones del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea relativas a la libre circulación de mercancías. Deben considerarse servicios aquellos que se consideran como tales en las disposiciones del artículo 50 del mencionado Tratado.

(12) Con objeto de impedir la discriminación por razón de sexo, la presente Directiva se aplica tanto a la discriminación directa como a la indirecta. Sólo existe discriminación directa cuando una persona recibe -por razón de sexo- un trato menos favorable que otra persona en una situación comparable. Así pues, por ejemplo, las diferencias entre hombres y mujeres en la prestación de cuidados sanitarios que se derivan de las diferencias físicas entre hombres y mujeres no corresponden a situaciones comparables, por lo que no constituyen discriminación.

(13) La prohibición de la discriminación deberá aplicarse a las personas que presten bienes y servicios disponibles para el público y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en dicho contexto. No se aplicará al contenido de los medios de comunicación ni de la publicidad, ni a la enseñanza pública o privada.

(14) Todas las personas gozan de libertad para celebrar contratos, incluida la libertad de elegir a la otra parte contratante para efectuar una transacción determinada. Una persona que suministre un bien o preste un servicio puede tener una serie de razones subjetivas para elegir a la otra parte contratante. En la medida en que dicha elección no se base en el sexo de la persona contratante, la presente Directiva no debe afectar a la libertad de la persona a la hora de elegir a la otra parte contratante.

(15) Ya existe una serie de instrumentos jurídicos vigentes para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. Por ello, la presente Directiva no deberá aplicarse en este ámbito. El mismo razonamiento se aplica a las actividades por cuenta propia, en la medida en que estén cubiertas por instrumentos jurídicos vigentes. La Directiva se aplicará exclusivamente a los seguros y pensiones de carácter privado, voluntario e independiente de la relación laboral.

(16) Sólo podrán admitirse diferencias de trato cuando estén justificadas por un propósito legítimo. Pueden constituir propósitos legítimos, por ejemplo, la protección de las víctimas de la violencia por razón de sexo (en supuestos como la creación de refugios para personas de un solo sexo), las razones de intimidad y decencia (en supuestos como la oferta de alojamiento hecha por una persona en una parte de su vivienda), la promoción de la igualdad de género o de los intereses de los hombres o de las mujeres (por ejemplo, organizaciones de voluntarios del mismo sexo), la libertad de asociación (en los casos de afiliación a clubes privados para un solo sexo), la organización de actividades deportivas (por ejemplo, acontecimientos deportivos para uno de los sexos). No obstante, toda limitación deberá ser adecuada y necesaria a tenor de los criterios emanados de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

(17) El principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios no exige que se ofrezcan en todos los casos prestaciones o instalaciones compartidas para hombres y mujeres, toda vez que no se ofrezcan de manera más favorable a uno de los sexos.

(18) El recurso a factores actuariales basados en el sexo está generalizado en el sector de los seguros y otros servicios financieros afines. A fin de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la utilización del sexo como factor actuarial no deberá dar lugar a diferencias en las primas y las prestaciones de las personas individuales. Para evitar un reajuste repentino del mercado, esta norma se aplicará únicamente a los nuevos contratos celebrados después de la fecha de incorporación de la presente Directiva.

(19) Algunas categorías de riesgos pueden presentar variaciones entre los sexos. En algunos casos, el sexo constituye uno de los factores determinantes para la evaluación de los riesgos asegurados, aunque no necesariamente el único. Para los contratos que aseguren riesgos de esta índole, los Estados miembros podrán optar por autorizar excepciones a la norma de primas y prestaciones independientes del sexo, a condición de que estén en condiciones de garantizar que los datos actuariales y estadísticos subyacentes en que se fundan los cálculos son fiables, se actualizan con regularidad y son accesibles al público. Sólo se permitirán excepciones en los casos en que la legislación nacional no haya aplicado ya la norma de independencia del sexo. Cinco años después de la incorporación de la presente Directiva, los Estados miembros podrán revisar la justificación de tales excepciones, atendiendo a los datos actuariales y estadísticos más recientes y a un informe elaborado por la Comisión tres años después de la fecha de dicha incorporación.

(20) Un trato menos favorable a las mujeres por motivos de embarazo y maternidad deberá considerarse una forma de discriminación directa por razón de sexo y estará, por consiguiente, prohibido en el ámbito de los seguros y servicios financieros afines. Por lo tanto, no deberán atribuirse a sólo uno de los sexos los costes asociados a los riesgos de embarazo y maternidad.

(21) Las personas que hayan sido objeto de discriminación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.

(22) Las normas relativas a la carga de la prueba deberán adaptarse cuando haya un caso de presunta discriminación; con vistas a la aplicación eficaz del principio de igualdad de trato, cuando se aporten pruebas de tal discriminación la carga de la prueba recaerá nuevamente en la parte demandada.

(23) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

(24) Para impulsar el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con aquellas partes interesadas que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razones de sexo en el ámbito del acceso a bienes y servicios y a su suministro.

(25) La protección contra la discriminación sexual se verá reforzada con la existencia de uno o más organismos independientes en cada Estado miembro, con competencias para analizar los problemas existentes, estudiar las soluciones posibles y proporcionar asistencia tangible a las

víctimas. Estos organismos podrán ser los mismos que los que tienen una responsabilidad nacional en materia de defensa de los derechos humanos o de salvaguardia de los derechos individuales, o de la aplicación del principio de igualdad de trato.

(26) La presente Directiva establece requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de adoptar o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

(27) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Directiva.

(28) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, garantizar un nivel común de protección contra la discriminación lo suficientemente elevado en todos los Estados miembros, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, y, por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a las dimensiones y efectos de la acción, a nivel comunitario, la Comunidad puede tomar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en ese artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar estos objetivos,

(29) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo Interinstitucional «Legislar mejor», se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre las directivas y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 *Objeto*

La presente Directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Artículo 2 *Definiciones*

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «discriminación directa»: la situación en que una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que es, ha sido o sería tratada otra en una situación comparable, por razón de sexo;
- b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;
- c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 3 *Ámbito de aplicación*

1. Dentro de los límites de los poderes conferidos a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, con independencia de la persona de que se trate, tanto en lo relativo al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en ese contexto.

2. La presente Directiva no afectará a la libertad de la persona a la hora de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no se base en el sexo de la persona contratante.

3. La presente Directiva no se aplicará al contenido de los medios de comunicación o de la publicidad, ni a la educación.

4. La presente Directiva no se aplicará a asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. No se aplicará a asuntos relacionados con el trabajo por cuenta propia, en la medida en que dichos asuntos estén cubiertos por otros actos legislativos comunitarios.

Artículo 4 *Principio de igualdad de trato*

1. A efectos de la presente Directiva, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa que

a) no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad;

b) no habrá discriminación indirecta por razones de sexo.

2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de disposiciones más favorables relativas a la protección de las mujeres con respecto al embarazo y la maternidad.

3. En el sentido de la presente Directiva, el acoso y el acoso sexual se consideran discriminación sexual, por lo cual quedan prohibidos. El rechazo de tales comportamientos por una persona o su sumisión a ellos no se utilizará como base de una decisión que le afecte.

4. Toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo se considerará discriminación en el sentido de la presente Directiva.

5. La presente Directiva no prohíbe las diferencias de trato cuando la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios.

Artículo 5 *Factores actuariales*

1. Los Estados miembros velarán por que en todos los nuevos contratos que se celebren después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar, el hecho de tener en cuenta el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones a efectos de seguros y servicios financieros afines no dé lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros podrán decidir, antes del 21 de diciembre de 2007 autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos perti-

nentes y exactos. Los Estados miembros que se acojan a esta disposición informarán a la Comisión y velarán por que los datos exactos pertinentes en relación con la consideración del sexo como factor actuarial determinante se recopilen, se publiquen y se actualicen con regularidad. Dichos Estados miembros reexaminarán su decisión cinco años después del 21 de diciembre de 2007 atendiendo al informe de la Comisión a que se refiere el artículo 16, y transmitirán a la Comisión el resultado de este nuevo examen.

3. En cualquier caso, los costes relacionados con el embarazo y la maternidad no darán lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

Los Estados miembros podrán aplazar la aplicación de las medidas necesarias para cumplir el presente apartado hasta dos años después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar. En tal caso los Estados miembros de que se trate informarán inmediatamente a la Comisión.

Artículo 6 *Acción positiva*

Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo.

Artículo 7 *Requisitos mínimos*

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad entre hombres y mujeres que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir, en los ámbitos que ésta trata, el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros.

CAPÍTULO II RECURSOS Y APLICACIÓN

Artículo 8 *Defensa de derechos*

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva, disponibles para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos internos las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada a causa de una discriminación en el sentido de la presente Directiva reciba una indemnización o compensación reales y efectivas del Estado miembro, de manera disuasiva y proporcional al daño sufrido. La fijación de un límite máximo predeterminado no limitará dicha compensación o indemnización.

3. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones o entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.

4. Los apartados 1 y 3 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos para incoar acciones judiciales en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 9 *Carga de la prueba*

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato aduzca, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 no impedirá a los Estados miembros adoptar normas sobre admisibilidad de las pruebas que sean más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicará asimismo a todo procedimiento tramitado de conformidad con el apartado 3 del artículo 8.

5. Los Estados miembros no precisan aplicar el apartado 1 en las gestiones en que el tribunal u otra autoridad competente debe investigar los hechos del caso.

Artículo 10 *Represalias*

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una denuncia o un procedimiento judicial destinado a hacer cumplir el principio de igualdad de trato.

Artículo 11 *Diálogo con las partes interesadas*

Con el fin de promover el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con las partes interesadas pertinentes que tengan, con arreglo a su legislación y práctica nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación sexual en el ámbito del acceso a bienes y servicios y su suministro.

CAPÍTULO III ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

Artículo 12

1. Los Estados miembros designarán uno o más organismos para que se encarguen de promover, analizar, controlar y apoyar la igualdad entre todas las personas sin discriminación por razones de sexo, y adoptarán las disposiciones necesarias a tal fin. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos encargados a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos de las personas, o la aplicación del principio de igualdad de trato.

2. Los Estados miembros velarán por que los organismos mencionados en el apartado 1 tengan, entre otras, las siguientes competencias:

- a) sin perjuicio del derecho de las víctimas y asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas consideradas en el apartado 3 del artículo 8, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación al iniciar un procedimiento por discriminación;
- b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13 *Cumplimiento*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que se respete el principio de igualdad de trato en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro, dentro del ámbito de la presente Directiva y, en particular, para que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas, o se modifiquen, todas las disposiciones contractuales en los reglamentos internos de las empresas, así como en las normas que rijan las asociaciones con o sin ánimo de lucro, contrarias al principio de igualdad de trato.

Artículo 14 *Sanciones*

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y tomarán cualquier medida necesaria para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán estas disposiciones a la Comisión, a más tardar el 21 de diciembre de 2007, y comunicarán inmediatamente cualquier modificación ulterior de las mismas.

Artículo 15 *Divulgación de la información*

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, junto con otras disposiciones vigentes ya adoptadas en este ámbito, sean puestas en conocimiento de las personas interesadas, por todos los medios adecuados y en el conjunto de su territorio.

Artículo 16 *Informes*

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información disponible sobre la aplicación de la presente Directiva, a más tardar el 21 de diciembre de 2009, y, ulteriormente, cada cinco años.

La Comisión redactará un informe resumido, que incluirá un examen de las prácticas vigentes de los Estados miembros en relación con la disposición del artículo 5 sobre la utilización del sexo como factor para el cálculo de primas y beneficios. Presentará dicho informe al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 21 de diciembre de 2010. En caso necesario, la Comisión adjuntará a su informe propuestas de modificación de la Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta los puntos de vista de las partes interesadas pertinentes.

Artículo 17 *Incorporación a la legislación nacional*

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 21 de diciembre de 2007. Comunicarán de inmediato a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 18 *Entrada en vigor*

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 19 *Destinatarios*

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

§ 22.

DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 5 DE JULIO DE 2006, RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ASUNTOS DE EMPLEO Y OCUPACIÓN (REFUNDICIÓN)²⁹

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 141, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,

Considerando lo siguiente:

(1) La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, han sido modificadas de forma sustancial. La Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, contienen también disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dado que en dichas Directivas se han hecho modificaciones, conviene, en aras de la claridad, refundir las disposiciones corres-

²⁹ Publicada en el DOUE L, núm. 204, de 26.7.2006.

pondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo denominado «el Tribunal de Justicia»).

(2) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.

(3) El Tribunal de Justicia ha sostenido que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a la prohibición de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. En atención a su objeto y a los derechos que pretende proteger, debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de una persona.

(4) El artículo 141, apartado 3, del Tratado proporciona ahora una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

(5) En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe también toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

(6) El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

(7) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

(8) El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor establecido en el artículo 141 del Tratado y sostenido reiteradamente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una parte esencial e indispensable del acervo comunitario, incluida la jurisprudencia del Tribunal, en lo que se refiere a la discriminación en razón de sexo, por lo que conviene adoptar disposiciones complementarias para su aplicación.

(9) De conformidad con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable.

(10) El Tribunal de Justicia ha establecido que, en determinadas circunstancias, el principio de la igualdad de retribución no se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador.

(11) Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes.

(12) Conviene adoptar medidas específicas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social y precisar su alcance.

(13) En su sentencia de 17 de mayo de 1990, en el asunto C-262/88, el Tribunal de Justicia determinó que todas las formas de pensiones de empresa constituyen un elemento de retribución a efectos del artículo 141 del Tratado.

(14) Aunque el concepto de retribución, según la definición que figura en el artículo 141 del Tratado, no incluya las prestaciones de seguridad social, está ya claramente establecido que el principio de igualdad de retribución es aplicable a un régimen de pensiones para los funcionarios públicos si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público, con independencia de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio. De acuerdo con las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia en los asuntos C-7/93 y C-351/00, esta condición se cumplirá si la pensión solo afecta a una categoría particular de trabajadores y sus prestaciones están directamente en función de los años de servicio y se calculan basándose en el último sueldo del funcionario. En consecuencia, por razones de claridad conviene adoptar disposiciones específicas a dicho efecto.

(15) El Tribunal de Justicia ha confirmado que, si bien las cotizaciones de los trabajadores por cuenta ajena a un régimen de jubilación que consiste en garantizar una prestación final determinada están amparadas por el artículo 141 del Tratado, toda desigualdad de las cotizaciones patronales abonadas en el marco de los regímenes de prestaciones definidas financiadas por capitalización a causa de la utilización de factores actuariales distintos según el sexo no podría tenerse en cuenta en relación con la misma disposición.

(16) A título de ejemplo, en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, algunos elementos, tales como la conversión en capital de una parte de la pensión periódica, la transferencia de los derechos de pensión, la pensión de supervivencia reversible y pagadera a un derechohabiente, a cambio de la renuncia a una parte de la pensión o la pensión reducida si el trabajador opta por una jubilación anticipada, pueden ser desiguales en la medida en que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen.

(17) Está ya bien establecido que las prestaciones devengadas en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en la medida en que puedan asignarse a

los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación antes de esa fecha. Por consiguiente, es necesario limitar la aplicación del principio de igualdad de trato en consecuencia.

(18) El Tribunal de Justicia ha mantenido de forma reiterada que el Protocolo de Barber no tiene ninguna incidencia sobre el derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa, y que la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia en el asunto C-262/88 no se aplica al derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa. El Tribunal de Justicia ha decidido asimismo que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno son oponibles en el caso de los trabajadores que invoquen su derecho a afiliación a un plan de pensiones de empresa, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario. Además, el Tribunal de Justicia ha decidido que el hecho de que un trabajador pueda pretender la afiliación retroactiva a un plan de pensiones de empresa no le permite sustraerse al pago de las cotizaciones relativas al período de afiliación de que se trate.

(19) Garantizar la igualdad de acceso al empleo y a la formación profesional capacitadora es esencial para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, por lo que toda excepción a este principio debe limitarse a las actividades profesionales que requieren el empleo de una persona de un sexo determinado por su naturaleza o el contexto en que se realicen, siempre que el objetivo buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad.

(20) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos en defensa de sus intereses. Las medidas adoptadas de conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado podrán incluir la pertenencia o la continuación de la actividad de organizaciones o sindicatos cuyo objetivo principal sea la promoción, en la práctica, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

(21) La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo. Tales medidas permiten la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

(22) De conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración no 28 del Tratado de Amsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la mujer en la vida laboral.

(23) De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo. Dicho trato debe por lo tanto figurar expresamente en la presente Directiva.

(24) El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente que, en lo que respecta al principio de igualdad de trato, es legítimo proteger la condición biológica de una mujer durante el embarazo y la maternidad, así como prever medidas de protección de la maternidad con el fin de lograr una verdadera igualdad. Por consiguiente, la presente Directiva no debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia. La presente Directiva tampoco debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

(25) Por razones de claridad, conviene asimismo adoptar expresamente disposiciones para la protección del derecho al trabajo de las mujeres en permiso de maternidad, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, a que sus condiciones laborales no se deterioren como resultado de dicho permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

(26) En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al mismo tiempo sus derechos laborales.

(27) Deben aplicarse consideraciones análogas al reconocimiento por los Estados miembros a hombres y mujeres de un derecho individual e intransferible al permiso por adopción de hijos. Corresponde a los Estados miembros determinar la oportunidad de conceder tal derecho al permiso parental y al permiso por adopción, así como las condiciones, distintas del despido y la reincorporación laboral, que queden fuera del ámbito de aplicación de la presente Directiva.

(28) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres requiere que los Estados miembros establezcan procedimientos adecuados.

(29) La introducción de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para el cumplimiento de las obligaciones que impone la presente Directiva es fundamental para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.

(30) La adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante.

(31) Con el fin de aumentar el nivel de protección que ofrece la presente Directiva, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre o en apoyo de un demandante, sin perjuicio de la normativa procesal nacional en materia de representación y de defensa.

(32) Dado el carácter fundamental del derecho a una tutela jurídica efectiva, conviene garantizar que los trabajadores continúen gozando de dicha protección incluso tras la extinción de la relación que haya dado lugar a la supuesta vulneración del principio de igualdad de trato. Un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por la presente Directiva debe tener derecho a idéntica protección.

(33) El Tribunal de Justicia ha establecido ya claramente que la eficacia del principio de igualdad de trato exige que la compensación reconocida por cualquier vulneración del mismo ha de ser adecuada al perjuicio sufrido. Por tanto, conviene excluir la fijación previa de un tope máximo para dicha compensación, excepto cuando el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva haya sido la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

(34) Con el fin de impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, en el marco de las prácticas nacionales, con las organizaciones no gubernamentales.

(35) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

(36) Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(37) Para una mejor comprensión de las diferencias de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al empleo y la ocupación, se deben seguir elaborando, analizando y facilitando a los niveles adecuados estadísticas comparables, específicas para cada sexo.

(38) La igualdad de trato de hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación no puede limitarse a medidas de carácter legislativo. La Unión Europea y los Estados miembros deben seguir fomentando el proceso de toma de conciencia del problema de la desigualdad en la retribución así como un cambio en la forma de enfocarlo, haciendo participar en ello, en la medida de lo posible, a todos los sectores afectados tanto públicos como privados. En este sentido, el diálogo entre los interlocutores sociales puede aportar una contribución importante.

(39) La obligación de incorporar la presente Directiva al Derecho nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyen una modificación sustancial en relación con las anteriores Directivas. La obligación de incorporar al Derecho nacional las disposiciones apenas modificadas se deriva de las anteriores Directivas.

(40) La presente Directiva no debe afectar a las obligaciones de los Estados miembros relativas a los plazos de incorporación al Derecho nacional y la aplicación de las directivas tal como se contempla en el anexo 1, parte B.

(41) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo interinstitucional «Legislar mejor», se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre la presente Directiva y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 *Finalidad*

La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

Artículo 2 *Definiciones*

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;
- b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;
- c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- e) «retribución»: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;
- f) «regímenes profesionales de seguridad social»: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una em-

presa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

- a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo;
- b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;
- c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 3 *Acción positiva*

Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO 1 Igualdad de retribución

Artículo 4 *Prohibición de la discriminación*

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

CAPÍTULO 2 Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social

Artículo 5 *Prohibición de la discriminación*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, en los regímenes profesionales de seguridad social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a:

- a) el ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- b) la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- c) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

Artículo 6 *Ámbito de aplicación personal*

El presente capítulo se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro in-

voluntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales.

Artículo 7 *Ámbito de aplicación material*

1. El presente capítulo se aplicará a:

- a) los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:
 - i) enfermedad,
 - ii) invalidez,
 - iii) vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,
 - iv) accidente laboral y enfermedad profesional,
 - v) desempleo;
- b) los regímenes profesionales de seguridad social que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones constituyeran gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último.

2. El presente capítulo se aplicará también a los regímenes de pensión para una categoría particular de trabajadores, como los funcionarios públicos, si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público. El hecho de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio no tendrá ningún efecto a este respecto.

Artículo 8 *Exclusiones del ámbito de aplicación material*

1. El presente capítulo no se aplicará:

- a) a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
- b) a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;
- c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario;
- d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales de seguridad social que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:
 - i) bien prestaciones complementarias,
 - ii) bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales de los trabajadores autónomos, o la elección entre varias prestaciones;
- e) a los regímenes profesionales de seguridad social en la medida en que las prestaciones se financian a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

2. El presente capítulo no se opone a que un empresario conceda a personas que ya hayan alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión con arreglo a un régimen profesional de seguridad social, pero que aún no hubieren alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión de jubilación legal, un complemento de pensión con objeto de igualar o acercarse al importe de las prestaciones globales con relación a las personas del sexo opuesto en la misma situación que hubieren ya alcanzado la edad de la jubilación legal, hasta que los beneficiarios del complemento alcanzaren la edad de jubilación legal.

Artículo 9 *Ejemplos de discriminación*

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para:

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social;
 - b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social;
 - c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
 - d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garantizan un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;
 - e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos;
 - f) imponer edades diferentes de jubilación;
 - g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;
 - h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen
 - i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;
 - j) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo: i) en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos, ii) en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;
 - k) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.
2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes del presente capítulo se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, estos respetarán el principio de igualdad de trato.

Artículo 10 *Aplicación en lo que se refiere a los trabajadores autónomos*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de seguridad social de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas con efecto anterior al 1 de enero de 1993, a más tardar, o, por lo que se refiere a los Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar posteriormente, en la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

2. El presente capítulo no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos anterior a la revisión de este régimen permanezcan regidos por las disposiciones del régimen en vigor a lo largo de dicho período.

Artículo 11 *Posibilidad de aplazamiento en el caso de los trabajadores autónomos*

En cuanto al régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos, los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, así como las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:
 - i) bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales,
 - ii) bien, como máximo, hasta que una directiva imponga dicha igualdad;
- b) las pensiones de supervivencia hasta que el Derecho comunitario imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;
- c) la aplicación del artículo 9, apartado 1, letra i), en relación con el uso de elementos de cálculo actuarial hasta el 1 de enero de 1999 o, en el caso de Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar después de esta fecha, hasta la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

Artículo 12 *Efecto retroactivo*

1. Toda medida de aplicación del presente capítulo, en lo que se refiere a los trabajadores, cubrirá todas las prestaciones correspondientes a regímenes profesionales de seguridad social derivadas de períodos de trabajo a partir del 17 de mayo de 1990 y se aplicará retroactivamente hasta esa fecha, sin perjuicio de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieren incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional. En ese caso, las medidas de aplicación se aplicarán retroactivamente hasta el 8 de abril de 1976 y cubrirán todas las prestaciones derivadas de períodos de trabajo después de esa fecha. Para los Estados miembros que se hayan adherido a la Comunidad después del 8 de abril de 1976 y antes del 17 de mayo de 1990, la fecha se sustituirá por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el artículo 141 del Tratado.

2. La segunda frase del apartado 1 no obsta a que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno se opongán a los trabajadores o sus derechohabientes que hubieren incoado una acción ante los tribunales en virtud del Derecho interno antes del 17 de mayo de 1990, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario.

3. Para los Estados miembros cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, y que a 1 de enero de 1994 fueran Partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la fecha de 17 de mayo de 1990 de la primera frase del apartado 1 se sustituirá por la de 1 de enero de 1994.

4. Para otros Estados miembros, cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, la fecha de 17 de mayo de 1990 que figura en los apartados 1 y 2 se sustituirá por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el artículo 141 del Tratado.

Artículo 13 *Flexibilidad de la edad de jubilación*

El hecho de que hombres y mujeres puedan exigir una edad de jubilación flexible según las mismas condiciones no deberá considerarse incompatible con el presente capítulo.

CAPÍTULO 3**Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo****Artículo 14** *Prohibición de discriminación*

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;
- d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

Artículo 15 *Reintegración tras un permiso de maternidad*

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 16 *Permiso de paternidad y de adopción*

La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores -hombres y mujeres- del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

TÍTULO III DISPOSICIONES HORIZONTALES

CAPÍTULO 1 Recursos y cumplimiento

Sección 1 Recursos

Artículo 17 *Defensa de los derechos*

1. Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.
2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 18 *Indemnización o reparación*

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

Sección 2 Carga de la prueba

Artículo 19 *Carga de la prueba*

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.
3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.
4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:
 - a) a las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE;
 - b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.
5. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

CAPÍTULO 2

Promoción de la igualdad de trato: diálogo

Artículo 20 *Organismos de fomento de la igualdad*

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.
2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:
 - a) sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el artículo 17, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;
 - b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;
 - c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación;
 - d) intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el futuro Instituto europeo de igualdad de género.

Artículo 21 *Diálogo social*

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igual-

dad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.

4. A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa.

Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 22 *Diálogo con organizaciones no gubernamentales*

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las prácticas y a las legislaciones nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razón de sexo con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO 3 **Disposiciones horizontales generales**

Artículo 23 *Cumplimiento*

Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que:

- a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;
- b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato en contratos o convenios individuales o colectivos, estatutos del personal, reglamentos internos de empresas, estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otro acuerdo;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

Artículo 24 *Victimización*

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 25 Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.

Artículo 26 Prevención de la discriminación

Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción.

Artículo 27 Exigencias mínimas

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva.
2. La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo suficiente para justificar la reducción del nivel de protección de los trabajadores en el ámbito regulado por ella, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o administrativas diferentes de las existentes en el momento de la notificación de la presente Directiva, siempre y cuando se respeten las disposiciones de la presente Directiva.

Artículo 28 Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales

1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.
2. La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 29 Transversalidad de la perspectiva de género

Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.

Artículo 30 Difusión de la información

Los Estados miembros velarán por que las medidas adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones ya en vigor en la materia se pongan en conocimiento de todos los interesados por todos los medios apropiados, y, en su caso, en el lugar de trabajo.

TÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31 Informes

1. A más tardar el 15 de febrero de 2011, los Estados miembros transmitirán a la Comisión toda la información necesaria con el fin de que esta pueda elaborar un informe, dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las medidas adoptadas de conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, así como la información sobre estas medidas y su aplicación. Basándose en esa información, la Comisión aprobará y publicará cada cuatro años un informe en el que se establezca una evaluación comparativa de dichas medidas a la luz de la Declaración no 28 anexa al Acta final del Tratado de Amsterdam.

3. Los Estados miembros procederán a un examen de las actividades profesionales indicadas en el artículo 14, apartado 2, con el fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener las exclusiones de que se trata. Deberán comunicar a la Comisión el resultado de tal examen periódicamente, pero como mínimo cada ocho años.

Artículo 32 *Revisión*

A más tardar el 15 de febrero de 2013, la Comisión revisará el funcionamiento de la presente Directiva y, en su caso, propondrá las modificaciones que considere necesarias.

Artículo 33 *Aplicación*

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de agosto de 2008 o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos. En caso de que resulte necesario para tener en cuenta dificultades específicas, los Estados miembros podrán disponer de un año adicional, como máximo, para cumplir la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para poder garantizar los resultados que exige la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Incluirán igualmente una mención en la que se precise que las referencias hechas, en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes, a las Directivas derogadas por la presente Directiva se entenderán hechas a la presente Directiva. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia y el modo en que se formule la mención.

La obligación de incorporar la presente Directiva al Derecho nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyen una modificación sustancial en relación con las anteriores Directivas. La obligación de incorporar las disposiciones apenas modificadas se deriva de las anteriores Directivas.

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 34 *Derogación*

1. Con efecto a partir del 15 de agosto de 2009, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE quedarán derogadas sin perjuicio de las obligaciones que incumben a los Estados miembros en lo relativo a las fechas de incorporación a su Derecho interno y de aplicación de las directivas que figuran en el anexo I, parte B.

2. Las referencias a las Directivas derogadas se entenderán hechas a la presente Directiva con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo II.

Artículo 35 *Entrada en vigor*

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Artículo 36 *Destinatarios*

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

ANEXO I³⁰

PARTE A

DIRECTIVAS DEROGADAS CON SUS SUCESIVAS MODIFICACIONES

Directiva 75/117/CEE del Consejo	DO L 45 de 19.2.1975, p. 19
Directiva 76/207/CEE del Consejo	DO L 39 de 14.2.1976, p. 40
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo	DO L 269 de 5.10.2002, p. 15
Directiva 86/378/CEE del Consejo	DO L 225 de 12.8.1986, p. 40
Directiva 96/97/CE del Consejo	DO L 46 de 17.2.1997, p. 20
Directiva 97/80/CE del Consejo	DO L 14 de 20.1.1998, p. 6
Directiva 98/52/CE del Consejo	DO L 205 de 22.7.1998, p. 66

PARTE B

LISTA DE PLAZOS DE INCORPORACIÓN AL DERECHO NACIONAL Y FECHAS DE APLICACIÓN (contemplados en el artículo 34, apartado 1)

Directiva	Plazo de transposición
Directiva 75/117/CEE	19.2.1976
Directiva 76/207/CEE	14.8.1978
Directiva 86/378/CEE	1.1.1993
Directiva 96/97/CE	1.7.1997 ³¹
Directiva 97/80/CE	1.1.2001 ³²
Directiva 98/52/CE	22.7.2001
Directiva 2002/73/CE	5.10.2005

³⁰ El Anexo II contiene la tabla de correspondencias.

³¹ Fecha de aplicación: 17.5.1990 en lo que se refiere a los trabajadores, salvo para los trabajadores o sus derechohabientes que antes de dicha fecha hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable; Artículo 8 de la Directiva 86/378/CEE: a más tardar el 1.1.1993; Artículo 6, apartado 1, letra i), primer guión, de la Directiva 86/378/CEE: a más tardar el 1.1.1999.

³² Fecha de aplicación: Por lo que se refiere al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: 22.7.2001.

§ 23.

DECISIÓN DE LA COMISIÓN, DE 16 DE JUNIO DE 2008,
RELATIVA A LA CREACIÓN DE UN COMITÉ CONSULTIVO PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
(VERSIÓN CODIFICADA) (2008/590/CE)³³

LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, Considerando lo siguiente:

(1) La Decisión 82/43/CEE de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981 relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres³⁴, ha sido modificada en diversas ocasiones³⁵ y de forma sustancial. Conviene, en aras de una mayor racionalidad y claridad, proceder a la codificación de dicha Decisión.

(2) La igualdad entre las mujeres y los hombres es un requisito de la dignidad humana y de la democracia, y constituye un principio fundamental del Derecho comunitario, de las constituciones y leyes de los Estados miembros, y de los convenios internacionales y europeos.

(3) La traducción en hechos del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres debe ser estimulada mediante una mejor colaboración y un intercambio de opiniones y experiencias entre los organismos especialmente encargados, en los Estados miembros, del fomento de la igualdad de oportunidades, y la Comisión.

(4) La plena aplicación, también de hecho, de las Directivas, Recomendaciones y Resoluciones adoptadas por el Consejo en el ámbito de la igualdad de oportunidades puede acelerarse considerablemente gracias a la ayuda de órganos nacionales que disponen de una red de informaciones específicas.

(5) La preparación y realización de las iniciativas que tome la Comunidad en relación con el empleo de las mujeres, con la mejora de la situación de las mujeres que trabajan en profesiones autónomas y en la agricultura, y con el fomento de la igualdad de oportunidades, requieren una estrecha colaboración con las instituciones especializadas de los Estados miembros.

(6) Se requiere, por consiguiente, un marco institucionalizado que permita consultar regularmente a dichas instituciones.

DECIDE:

Artículo 1

Se crea adjunto a la Comisión, un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que en lo sucesivo se denominará «el Comité».

³³ Publicada en DOUE L, núm. 190, de 18.7.2008, pp. 17-21.

³⁴ DOUE, L, núm. 20 de 28.1.1982, p. 35. Decisión modificada en último lugar por el Reglamento (CE) nº 1792/2006 (DOUE, L, núm. 362 de 20.12.2006, p. 1).

³⁵ Véase el anexo I.

Artículo 2

1. Las funciones del Comité consistirán en asistir a la Comisión en la elaboración y en la realización de las acciones de la Comunidad para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, y en fomentar un intercambio permanente de las experiencias, políticas y prácticas pertinentes en la materia, entre los Estados miembros y entre los diversos agentes implicados.

2. Para lograr los objetivos a que se refiere el apartado 1, el Comité:

- a) asistirá a la Comisión en la creación de instrumentos de control, evaluación y difusión de los resultados de las acciones emprendidas en la Comunidad para promover la igualdad de oportunidades;
- b) contribuirá a la aplicación de los programas de acción comunitaria en la materia, en particular procediendo al examen de sus resultados y proponiendo mejoras de las acciones realizadas;
- c) contribuirá, con sus dictámenes, a la elaboración del informe anual de la Comisión sobre los progresos realizados en materia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres;
- d) estimulará el intercambio de información sobre las acciones emprendidas a todos los niveles con el fin de promover la igualdad de oportunidades y, en su caso, emitirá propuestas sobre la posible continuidad de estas acciones;
- e) emitirá dictámenes o enviará informes a la Comisión, a petición de esta o por iniciativa propia, sobre todas las cuestiones pertinentes respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades en la Comunidad.

3. Las modalidades de difusión de los dictámenes e informes del Comité se determinarán de acuerdo con la Comisión. Estas podrán ser publicadas en anexo al informe anual de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Artículo 3

1. El Comité estará formado por 68 miembros, a saber:

- a) un representante, hombre o mujer, por Estado miembro, de los ministerios o servicios gubernamentales encargados de promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, que designará el Gobierno de cada Estado miembro;
- b) un representante, hombre o mujer, por Estado miembro, de comités u organismos nacionales creados por disposición oficial que estén específicamente encargados de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como representantes de los sectores interesados. Cuando en un Estado miembro existan varios comités u organismos que se ocupen de estos asuntos, la Comisión determinará cuál es el organismo que, por sus objetivos, su estructura, su representatividad y su grado de independencia, resulta más indicado para estar representado en el Comité. La participación de los Estados miembros donde no haya comités de esta clase se encomendará a representantes de los organismos que, a juicio de la Comisión, ejerzan funciones análogas; este representante será nombrado por la Comisión a propuesta del comité u organismo nacional pertinente;
- c) siete miembros en representación de las organizaciones patronales a escala comunitaria;
- d) siete miembros en representación de las organizaciones de trabajadores a escala comunitaria. Estos representantes serán designados por la Comisión a propuesta de los interlocutores sociales a escala comunitaria.

2. Dos representantes del lobby europeo de las mujeres participarán, como observadoras, en las reuniones del Comité.

3. Los representantes en el ámbito comunitario de las organizaciones internacionales, profesionales o asociativas que presenten a la Comisión una solicitud motivada podrán participar, como observadores, en las reuniones del Comité.

Artículo 4

Por cada uno de los vocales del Comité se nombrará, en las mismas condiciones que las fijadas en el artículo 3, a un o a una suplente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7, el o la suplente sólo asistirá a las reuniones del Comité, y no participará en sus trabajos si el miembro a quien reemplace se viere imposibilitado para ello.

Artículo 5

El mandato de los miembros del Comité tendrá una duración de tres años. Será renovable.

Al terminar el período de tres años, los miembros del Comité permanecerán en el cargo hasta que se proceda a su sustitución o a la renovación de su mandato.

El mandato de un miembro expirará antes de concluir el período de tres años por dimisión, por haber dejado de pertenecer al organismo que representaba o por fallecimiento. También se dará por terminado el mandato de un miembro cuando el organismo que presentó su candidatura solicite su sustitución.

El miembro que haya cesado será sustituido para el período que falte para la expiración de su mandato, según el procedimiento establecido en el artículo 4.

El ejercicio de estas funciones no dará lugar a ninguna remuneración; los gastos de viaje y de estancia ocasionados por la asistencia a las reuniones del Comité y a los grupos de trabajo creados según el artículo 8 serán cubiertos por la Comisión en aplicación de las normas administrativas en vigor.

Artículo 6

El Comité estará presidido por un presidente o presidenta, elegido entre los miembros. Su mandato tendrá una duración de un año. La elección se hará por mayoría de los dos tercios de los miembros presentes; será necesario, no obstante, que el candidato obtenga como mínimo la mitad del total de los votos.

Dos vicepresidentes, hombre o mujer, serán también elegidos por la misma mayoría y en las mismas condiciones. Sus funciones consistirán en reemplazar al presidente en caso de que este se vea impedido para desempeñarlas. El presidente y los vicepresidentes habrán de proceder de Estados miembros diferentes. Constituirán la Mesa del Comité, que se reunirá antes de cada reunión del Comité.

El trabajo del Comité lo organizará la Comisión en estrecha relación con el presidente. La Comisión establecerá el borrador de orden del día de las reuniones del Comité, de acuerdo con el presidente. De la secretaría del Comité se encargará la unidad de la Comisión para las cuestiones de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El acta de las reuniones del Comité será preparada por los servicios de la Comisión y presentada, para aprobación, al Comité.

Artículo 7

El presidente o presidenta podrá invitar a participar en los trabajos del Comité, como experto, a

cualquier persona que posea particular competencia en alguno de los asuntos incluidos en el orden del día.

La participación de los expertos en los trabajos se limitará al asunto que haya motivado su presencia.

Artículo 8

1. El Comité podrá crear grupos de trabajo.

2. Para formular sus dictámenes, el Comité podrá encargar informes a un ponente o a un experto externo, en la forma que se determine.

3. Uno o varios miembros del Comité podrán participar como observadores en las actividades de otros Comités consultivos de la Comisión e informar al Comité.

Artículo 9

Las medidas adoptadas en aplicación de los artículos 7 y 8 que tengan repercusiones financieras sobre el presupuesto de las Comunidades Europeas habrán de someterse previamente a la Comisión para que esta dé su conformidad y habrán de ejecutarse con arreglo a las normas administrativas en vigor.

Artículo 10

El Comité se reunirá en la sede de la Comisión cuando esta lo convoque. Celebrará dos sesiones al año, como mínimo.

Artículo 11

El Comité deliberará sobre las solicitudes de dictamen formuladas por la Comisión y sobre los dictámenes que emita por iniciativa propia. Estas deliberaciones no irán seguidas de votación.

La Comisión, al solicitar un dictamen, podrá determinar el plazo en el que el dictamen habrá de emitirse.

Los puntos de vista de las categorías representadas constarán en un acta que se transmitirá a la Comisión.

En caso de acuerdo unánime del Comité sobre el dictamen solicitado, el Comité establecerá las conclusiones comunes que se adjuntarán a las actas.

Artículo 12

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 287 del Tratado, los miembros del Comité estarán obligados a no divulgar las informaciones de que hayan tenido conocimiento por su participación en las tareas del Comité o de los grupos de trabajo, cuando la Comisión les haya notificado que un determinado dictamen o asunto guarda relación con una materia de carácter confidencial.

En tales casos, solo asistirán a las sesiones los miembros del Comité y los representantes de la Comisión.

Artículo 13

Queda derogada la Decisión 82/43/CEE.

Las referencias a la Decisión derogada se entenderán hechas a la presente Decisión y se leerán con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo II³⁶.

³⁶ Puede consultarse dicho Anexo II en

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:190:0017:0021:ES:PDF>.

ANEXO I**Decisión derogada con la lista de sus modificaciones sucesivas**

Decisión 82/43/CEE de la Comisión (DO L 20 de 28.1.1982, p. 35)

Punto VIII.12 del anexo I del Acta de adhesión de 1985 (DO L 302 de 15.11.1985, p. 209).

Punto IV.C del anexo I del Acta de adhesión de 1994 (DO C 241 de 29.8.1994, p. 115).

Decisión 95/420/CE de la Comisión (DO L 249 de 17.10.1995, p. 43).

Punto 11.4 del anexo II del Acta de adhesión de 2003 (DO L 236 de 23.9.2003, p. 585).

Reglamento (CE) nº 1792/2006 de la Comisión (DO L 362 de 20.12.2006, p. 1). Únicamente en lo relativo a la referencia hecha en el artículo 1, apartado 2, sexto guión, y en el anexo, punto 9.1, de la Decisión 82/43/CEE.

§ 24.

**REGLAMENTO (CE) Nº 1922/2006 DEL PARLAMENTO
EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 20 DE DICIEMBRE DE 2006,
POR EL QUE SE CREA UN INSTITUTO EUROPEO
DE LA IGUALDAD DE GÉNERO³⁷**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular su artículo 13, apartado 2, y su artículo 141, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,

Considerando lo siguiente:

(1) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe toda discriminación por razón de sexo y se establece que la igualdad entre hombres y mujeres debe garantizarse en todos los ámbitos.

(2) El artículo 2 del Tratado establece que promover la igualdad entre el hombre y la mujer es una de las misiones fundamentales de la Comunidad. De manera similar, el artículo 3, apartado 2, del Tratado establece que en todas sus actividades la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, garantizando así la integración de la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas comunitarias.

(3) El artículo 13 del Tratado faculta al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, entre otras cosas por motivos de sexo, en todos los ámbitos de competencia de la Comunidad.

³⁷ Publicado en DOUE, L, núm. 403, de 30.12.2006. Por Decisión adoptada de común acuerdo por los representantes de los gobiernos de los Estados miembros, de 11 de diciembre de 2006, relativa a la sede del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2006/996/CE), se ha fijado ésta en la ciudad de Vilnius.

(4) El principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación está consagrado en el artículo 141 del Tratado y ya existe un amplio acervo legislativo sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, incluida la igualdad de retribución.

(5) El primer informe anual de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres para el Consejo Europeo de primavera de 2004 señalaba que existen grandes diferencias de género en la mayoría de los ámbitos de actuación, que la desigualdad entre mujeres y hombres es un fenómeno multidimensional que ha de ser abordado mediante una combinación global de medidas y que son necesarios mayores esfuerzos para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

(6) El Consejo Europeo de Niza de 7 y 8 de diciembre de 2000 instó a «desarrollar el conocimiento, la puesta en común de los recursos y el intercambio de experiencias, especialmente mediante la creación de un instituto europeo del género».

(7) Una de las conclusiones del estudio de viabilidad realizado para la Comisión es que un Instituto Europeo de la Igualdad de Género podría, a todas luces, realizar algunas tareas útiles de las que actualmente no se ocupan las instituciones existentes, sobre todo en los campos de la coordinación, centralización y difusión de datos e información de investigaciones, la creación de redes, la mayor proyección pública de la igualdad entre hombres y mujeres, el realce de la perspectiva de género y el desarrollo de instrumentos para integrar mejor la igualdad de género en todas las políticas comunitarias.

(8) En su Resolución de 10 de marzo de 2004 sobre la política de la Unión Europea en materia de igualdad de género, el Parlamento Europeo pidió a la Comisión que acelerara los esfuerzos para crear un instituto.

(9) El Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, de 1 y 2 de junio de 2004, y el Consejo Europeo de 17 y 18 de junio de 2004 apoyaron la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género. El Consejo Europeo invitó a la Comisión a que presentara una propuesta concreta.

(10) La recopilación, el análisis y la difusión de información y datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de instrumentos adecuados para la supresión de todas las formas de discriminación por razón de sexo y la integración de la dimensión de género en todas las políticas, el fomento del diálogo entre las partes interesadas y el aumento de la sensibilización entre los ciudadanos de la Unión Europea son necesarios para que la Comunidad pueda promover y aplicar eficazmente la política de igualdad de género, en particular en una Unión ampliada. Es conveniente, por tanto, crear un Instituto Europeo de la Igualdad de Género que ayude a las instituciones comunitarias y a los Estados miembros a realizar esos cometidos.

(11) La igualdad de género no puede alcanzarse exclusivamente mediante una política antidiscriminatoria, sino que requiere medidas que promuevan la coexistencia armoniosa y la participación equilibrada en la sociedad de hombres y mujeres; el Instituto debe contribuir a la consecución de ese objetivo.

(12) Dada la importancia de suprimir los estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la sociedad europea y de proporcionar ejemplos positivos que puedan seguir los hombres y las mujeres, convendría incluir una actuación en ese sentido entre los cometidos del Instituto.

(13) La cooperación con las autoridades competentes de los Estados miembros y con los organismos estadísticos pertinentes, en particular Eurostat, es esencial para promover la recopilación de datos comparables y fiables a escala europea. Dado que la información sobre la igualdad entre hombres y mujeres es importante a todas las escalas (local, regional, nacional y comunitaria), sería de utilidad para las autoridades de los Estados miembros disponer de dicha información como ayuda a la hora de formular políticas y adoptar medidas a escala local, regional y nacional en sus respectivos ámbitos de competencia.

(14) El Instituto debe colaborar tan estrechamente como sea posible con todos los programas y organismos comunitarios para evitar repeticiones innecesarias y garantizar la mejor utilización posible de los recursos, en particular con la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo, el Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

(15) El Instituto debe promover la cooperación y el diálogo con organizaciones no gubernamentales y organizaciones de igualdad de oportunidades, con centros de investigación, con los interlocutores sociales y otros organismos conexos cuya labor se centre en la consecución de la igualdad de oportunidades a escala nacional y europea y en terceros países. En aras de la eficiencia, conviene que el Instituto cree y coordine una red electrónica europea de igualdad de género con las mencionadas entidades y con especialistas de los Estados miembros.

(16) Para garantizar el equilibrio necesario entre los Estados miembros y la continuidad de los miembros del Consejo de Administración, los representantes del Consejo deben ser nombrados para cada mandato con arreglo al orden de rotación de la Presidencia del Consejo, comenzando en 2007.

(17) De conformidad con el artículo 3, apartado 2, del Tratado, conviene fomentar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Consejo de Administración.

(18) El Instituto debe gozar de la máxima independencia en la realización de sus cometidos.

(19) El Instituto debe aplicar la normativa comunitaria pertinente sobre el acceso del público a los documentos establecida en el Reglamento (CE) nº 1049/2001, y sobre la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales establecida en el Reglamento (CE) nº 45/2001.

(20) El Reglamento (CE, Euratom) nº 2343/2002 de la Comisión, de 19 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el Reglamento financiero marco de los organismos a que se refiere el artículo 185 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002 del Consejo por el que se aprueba el Reglamento financiero aplicable al presupuesto general de las Comunidades Europeas, es aplicable al Instituto.

(21) Por lo que se refiere a la responsabilidad contractual del Instituto, regulada por la ley aplicable a los contratos celebrados por el Instituto, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas debe ser competente para juzgar a tenor de las cláusulas compromisorias contenidas en el contrato. El Tribunal de Justicia debe ser también competente en los litigios que pudieran surgir respecto a la compensación de daños derivados de la responsabilidad extracontractual del Instituto.

(22) Debe realizarse una evaluación externa e independiente para determinar el impacto del Instituto, la posible necesidad de modificar su mandato y el calendario de revisiones ulteriores.

(23) Dado que los objetivos del presente Reglamento, a saber contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias y a las autoridades de los Estados miembros, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debido a las dimensiones de la acción, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(24) El artículo 13, apartado 2, del Tratado permite la adopción de medidas comunitarias para apoyar y promover la lucha contra la discriminación por motivos de sexo fuera del ámbito del empleo. El artículo 141, apartado 3, del Tratado es la base jurídica específica para las medidas que tienen por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Por consiguiente, el artículo 141, apartado 3, y el artículo 13, apartado 2, constituyen la base jurídica adecuada para la adopción del presente Reglamento.

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1 *Creación del Instituto*

Se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (denominado en lo sucesivo «el Instituto»).

Artículo 2 *Objetivos*

Los objetivos generales del Instituto serán contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en el artículo 3.

Artículo 3 *Cometidos*

1. Para cumplir los objetivos establecidos en el artículo 2, el Instituto:

- a) recopilará, analizará y difundirá información pertinente objetiva, comparable y fiable sobre la igualdad de género, incluidos los resultados de investigaciones y las mejores prácticas que le comuniquen los Estados miembros, las instituciones comunitarias, los centros de investigación, los organismos nacionales sobre igualdad, las organizaciones no gubernamentales, los interlocutores sociales, los terceros países pertinentes y las organizaciones internacionales, y sugerirá ámbitos en los que convenga profundizar la investigación;
- b) establecerá métodos para mejorar la objetividad, la comparabilidad y la fiabilidad de los datos a escala europea, estableciendo criterios que permitan mejorar la coherencia de la información y tener en cuenta las cuestiones de género a la hora de recopilar datos;
- c) desarrollará, analizará, evaluará y difundirá instrumentos metodológicos para apoyar la integración de la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales

resultantes y para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en todas las instituciones y organismos comunitarios;

d) realizará encuestas sobre la situación de la igualdad de género en Europa;

e) creará y coordinará una red europea de igualdad de género en la que participen los centros, organismos, organizaciones y especialistas que se ocupen de la igualdad de género y de la integración de la perspectiva de género en otras actividades, a fin de apoyar y fomentar la investigación, optimizar el empleo de los recursos disponibles y promover el intercambio y la difusión de información;

f) organizará reuniones ad hoc de expertos para apoyar el trabajo de investigación del Instituto, fomentar el intercambio de información entre investigadores y promover la incorporación de una perspectiva de género en sus investigaciones;

g) con el fin de dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos europeos, organizará, con las partes interesadas pertinentes, conferencias, campañas y reuniones a escala europea, y presentará los resultados y conclusiones de éstas a la Comisión;

h) difundirá información sobre ejemplos positivos de hombres y mujeres de toda clase y condición social que hayan asumido papeles no estereotipados y presentará sus conclusiones al respecto e iniciativas orientadas a dar publicidad a estos éxitos ejemplares y a promover su aprovechamiento;

i) aumentará el diálogo y la cooperación con organizaciones no gubernamentales, organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades, universidades y expertos, centros de investigación, los interlocutores sociales y organismos conexos cuya labor se centre en la consecución de la igualdad de oportunidades a escala nacional y europea;

j) creará un fondo de documentación de acceso público;

k) pondrá a disposición de organizaciones públicas y privadas información sobre la incorporación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos; y

l) facilitará a las instituciones comunitarias información sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en los países en vías de adhesión y en los países candidatos.

2. El Instituto publicará un informe anual sobre sus actividades.

Artículo 4 *Ámbitos de actividad y métodos de trabajo*

1. El Instituto desempeñará sus funciones en el marco de las competencias de la Comunidad y con arreglo a los objetivos adoptados y los ámbitos prioritarios indicados en su programa anual, y atendiendo a los recursos presupuestarios disponibles.

2. El programa de trabajo del Instituto se ajustará a las prioridades de la Comunidad en el ámbito de la igualdad de género y al programa de trabajo de la Comisión, incluidos sus trabajos estadísticos y de investigación.

3. Para evitar repeticiones innecesarias y garantizar una utilización óptima de los recursos, el Instituto tendrá en cuenta en sus actividades la información existente de otras fuentes y, en particular, las actividades ya realizadas por las instituciones comunitarias y demás instituciones, organismos y organizaciones nacionales e internacionales competentes, y colaborará estrechamente con los servicios competentes de la Comisión, en particular Eurostat. El Instituto garantizará la coordinación apropiada con todas las agencias comunitarias y órganos de la Unión pertinentes; dicha coordinación se determinará cuando proceda en un convenio de colaboración.

4. El Instituto velará por que la información difundida sea comprensible para los usuarios finales.
5. El Instituto podrá establecer con otras organizaciones vínculos contractuales, en particular de subcontratación, para la realización de cualquier tarea que les confíe.

Artículo 5 *Personalidad y capacidad jurídicas*

El Instituto tendrá personalidad jurídica. En cada uno de los Estados miembros, gozará de la más amplia capacidad jurídica que las legislaciones nacionales reconozcan a las personas jurídicas. Podrá, en particular, adquirir o enajenar bienes muebles o inmuebles y comparecer en juicio.

Artículo 6 *Independencia del Instituto*

El Instituto realizará sus actividades con independencia y al servicio del interés público.

Artículo 7 *Acceso a los documentos*

1. El Reglamento (CE) nº 1049/2001 se aplicará a los documentos en poder del Instituto.
2. El Consejo de Administración adoptará disposiciones para la aplicación del Reglamento (CE) nº 1049/2001 en el plazo de seis meses a partir de la instauración del Instituto.
3. Las decisiones adoptadas por el Instituto con arreglo al artículo 8 del Reglamento (CE) nº 1049/2001 podrán ser objeto de la presentación de una reclamación ante el Defensor del Pueblo o de un recurso ante el Tribunal de Justicia, con arreglo a las condiciones previstas en los artículos 195 y 230 del Tratado, respectivamente.
4. En lo que respecta al tratamiento de datos, el Instituto aplicará el Reglamento (CE) nº 45/2001.

Artículo 8 *Cooperación con organizaciones a escala nacional y europea, organizaciones internacionales y terceros países*

1. En la ejecución de sus funciones, el Instituto colaborará con las organizaciones y expertos de los Estados miembros, en particular con organismos que trabajen en la promoción de la igualdad, con centros de investigación y universidades, con organizaciones no gubernamentales, con los interlocutores sociales, así como con las organizaciones europeas o internacionales y los terceros países pertinentes.
2. Si resulta necesario celebrar acuerdos con organizaciones internacionales o terceros países para que el Instituto realice eficazmente sus funciones, la Comunidad, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 300 del Tratado, celebrará tales acuerdos atendiendo a los intereses del Instituto. La presente disposición no será un obstáculo para la cooperación ad hoc con dichas organizaciones o terceros países.

Artículo 9 *Composición del Instituto*

El Instituto contará con:

- a) un Consejo de Administración;
- b) un Foro de expertos;
- c) un Director y su personal.

Artículo 10 *Consejo de Administración*

1. El Consejo de Administración estará compuesto por:
 - a) dieciocho representantes nombrados por el Consejo sobre la base de una propuesta de cada Estado miembro implicado;
 - b) un miembro en representación de la Comisión, nombrado por la Comisión.
2. Los miembros del Consejo de Administración serán nombrados de forma que se garantice el máximo nivel de competencia y una amplia gama de conocimientos especializados e interdisciplinarios pertinentes en el ámbito de la igualdad de género.

El Consejo y la Comisión procurarán que en el Consejo de Administración haya una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Los suplentes que hayan de representar a los miembros en caso de ausencia se nombrarán del mismo modo.

El Consejo dispondrá la publicación de la lista de los miembros y sus suplentes del Consejo de Administración en el Diario Oficial de la Unión Europea, en el sitio web del Instituto y en otros sitios web pertinentes.

3. El mandato tendrá una duración de tres años. Para cada mandato, los miembros nombrados por el Consejo representarán a dieciocho Estados miembros según el orden de rotación de la Presidencia, siendo nombrado un miembro por cada Estado miembro implicado.

4. El Consejo de Administración elegirá a su Presidente y su Vicepresidente por un periodo de tres años.

5. Cada miembro del Consejo de Administración indicado en el apartado 1, letras a) o b), o en caso de ausencia, su suplente, dispondrá de un voto.

6. El Consejo de Administración adoptará las decisiones necesarias para el funcionamiento del Instituto. En particular, deberá:

a) adoptar, sobre la base de un proyecto elaborado por el Director, al que se refiere el artículo 12, y tras haber consultado a la Comisión, el programa de trabajo anual y el programa de trabajo a medio plazo, que abarcará un periodo de tres años, en función del presupuesto y los recursos disponibles; en caso necesario, los programas podrán ser revisados durante el año; el primer programa de trabajo anual deberá adoptarse a más tardar nueve meses después del nombramiento del Director;

b) adoptar el informe anual mencionado en el artículo 3, apartado 2, en el que, entre otras cosas, se compararán los resultados conseguidos con los objetivos del programa de trabajo anual; este informe se presentará a más tardar el 15 de junio al Parlamento Europeo, al Consejo, a la Comisión, al Tribunal de Cuentas, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, y se publicará en el sitio web del Instituto;

c) ejercer la autoridad disciplinaria sobre el Director y nombrarlo o destituirlo con arreglo al artículo 12; y

d) aprobar el proyecto de presupuesto y el presupuesto definitivo anuales del Instituto.

7. El Consejo de Administración adoptará las normas internas de funcionamiento del Instituto sobre la base de una propuesta elaborada por el Director tras haber consultado a la Comisión.

8. Las decisiones del Consejo de Administración se adoptarán por mayoría de sus miembros. El Presidente tendrá un voto de calidad. En los casos indicados en el apartado 6 y en el artículo 12, apartado 1, las decisiones se adoptarán por una mayoría de dos tercios de sus miembros.

9. El Consejo de Administración adoptará su reglamento interno sobre la base de una propuesta elaborada por el Director tras haber consultado a la Comisión.

10. El Presidente convocará al Consejo de Administración al menos una vez al año. El Presidente convocará otras reuniones por propia iniciativa o a petición de un tercio de los miembros del Consejo de Administración.

11. El Instituto transmitirá anualmente al Parlamento Europeo y al Consejo (denominados en lo sucesivo la «autoridad presupuestaria») toda información pertinente sobre el resultado de los procedimientos de evaluación.

12. En su caso, se podrá invitar a participar como observadores en las reuniones del Consejo de Administración a los directores de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, de la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo, del Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional y de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con el fin de coordinar los programas de trabajo de todas estas entidades en lo que respecta al principio de integración de las cuestiones de género.

Artículo 11 *Foro de expertos*

1. El Foro de expertos estará compuesto por miembros de organismos competentes especializados en cuestiones de igualdad de género a razón de un representante designado por cada Estado miembro, dos miembros que representen otras organizaciones pertinentes especializadas en cuestiones de igualdad de género designados por el Parlamento Europeo, así como por tres miembros designados por la Comisión que representen a las partes interesadas a nivel europeo, cada uno de los cuales representará respectivamente a:

- a) una organización no gubernamental pertinente a nivel comunitario que tenga un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por motivos de sexo y a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;
- b) las organizaciones de empresarios a nivel comunitario; y
- c) las organizaciones de trabajadores a nivel comunitario.

Los Estados miembros y la Comisión velarán por lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en el Foro de expertos.

Los miembros podrán ser sustituidos por suplentes, designados al mismo tiempo.

2. Los miembros del Foro de expertos no serán miembros del Consejo de Administración.

3. El Foro de expertos ayudará al Director a asegurar la excelencia y la independencia de las actividades del Instituto.

4. El Foro de expertos constituirá un mecanismo para intercambiar información relativa a cuestiones de igualdad de género y compartir conocimientos. Velará por que haya una colaboración estrecha entre el Instituto y los organismos competentes de los Estados miembros.

5. El Foro de expertos estará presidido por el Director y, en su ausencia, por un suplente perteneciente al Instituto. Se reunirá regularmente, y al menos una vez al año, a iniciativa del Director o a petición de al menos un tercio de sus miembros. Su reglamento de funcionamiento se especificará en las normas internas del Instituto y se hará público.

6. En los trabajos del Foro de expertos participarán representantes de los Servicios de la Comisión.

7. El Instituto proporcionará al Foro de expertos el apoyo logístico y técnico necesario, y asumirá la secretaría de sus reuniones.

8. El Director podrá invitar a expertos o representantes de los sectores económicos, de los empresarios, de los sindicatos, de los organismos profesionales o de investigación pertinentes, o de organizaciones no gubernamentales con experiencia reconocida en disciplinas relacionadas con los trabajos del Instituto, a cooperar en tareas específicas y a participar en las actividades correspondientes del Foro de expertos.

Artículo 12 *Director*

1. El Instituto estará dirigido por un Director nombrado por el Consejo de Administración sobre la base de una lista de candidatos propuestos por la Comisión después de un concurso general,

previa publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea y en otros lugares de una convocatoria de manifestaciones de interés. Antes de su nombramiento, se pedirá al candidato seleccionado por el Consejo de Administración que haga una declaración ante la comisión o las comisiones pertinentes del Parlamento Europeo y que responda a las preguntas de sus miembros.

2. El mandato del Director tendrá una duración de cinco años. A propuesta de la Comisión y previa evaluación, el mandato podrá renovarse una vez por un periodo de cinco años como máximo. En dicha evaluación, la Comisión examinará en particular:

- a) los resultados conseguidos durante el primer mandato y la manera como se han logrado;
- b) las tareas y las necesidades del Instituto para los años siguientes.

3. El Director será responsable, bajo la supervisión del Consejo de Administración, de:

- a) la ejecución de las tareas contempladas en el artículo 3;
- b) la preparación y la ejecución de los programas de actividad anual y a medio plazo del Instituto;
- c) la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y del Foro de expertos;
- d) la preparación y la publicación del programa anual mencionado en el artículo 3, apartado 2;
- e) todas las cuestiones relativas al personal y, en particular, el ejercicio de las competencias previstas en el artículo 13, apartado 3;

f) los asuntos de administración ordinaria, y

g) la aplicación de procedimientos eficaces de seguimiento y evaluación de las realizaciones del Instituto con respecto a sus objetivos, de acuerdo con normas profesionales reconocidas. El Director informará anualmente al Consejo de Administración de los resultados del sistema de seguimiento.

4. El Director dará cuenta de la gestión de sus actividades al Consejo de Administración y asistirá a las reuniones de éste sin derecho a voto. Asimismo, el Parlamento Europeo podrá invitarle a comparecer durante una audiencia para que informe sobre cuestiones importantes relacionadas con las actividades del Instituto.

5. El Director será el representante legal del Instituto.

Artículo 13 *Personal*

1. El Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas establecidos en virtud del Reglamento (CEE, CECA, Euratom) nº 259/68 y las reglas adoptadas conjuntamente por las instituciones de las Comunidades Europeas para la aplicación del Estatuto y del régimen serán aplicables al personal del Instituto.

2. El Consejo de Administración, de acuerdo con la Comisión, establecerá las disposiciones de aplicación necesarias, respetando las disposiciones previstas en el artículo 110 del Estatuto. El Consejo de Administración podrá adoptar disposiciones que permitan la contratación de expertos nacionales destinados al Instituto en comisión de servicio por los Estados miembros.

3. El Instituto ejercerá, con respecto a su personal, las funciones atribuidas a la Autoridad facultada para proceder a los nombramientos.

Artículo 14 *Elaboración del presupuesto*

1. Todos los ingresos y gastos del Instituto serán objeto de una previsión para cada ejercicio presupuestario, que coincidirá con el año civil, y se consignarán en el presupuesto del Instituto.

2. Dicho presupuesto deberá estar equilibrado en cuanto a ingresos y gastos.

3. Los ingresos del Instituto comprenderán, sin perjuicio de otras fuentes:

- a) una subvención de la Comunidad, inscrita en el presupuesto general de la Unión Europea (sección de la Comisión);
 - b) los pagos recibidos en remuneración de los servicios prestados;
 - c) cualesquiera contribuciones financieras de las organizaciones o los terceros países mencionados en el artículo 8; y
 - d) cualesquiera contribuciones financieras voluntarias de los Estados miembros.
4. Los gastos del Instituto incluirán los gastos de retribución del personal, administrativos, de infraestructura y operativos.
 5. Cada año, el Consejo de Administración, tomando como base el proyecto redactado por el Director, elaborará una estimación de los ingresos y gastos del Instituto para el siguiente ejercicio contable. El Consejo de Administración deberá transmitir a la Comisión dicha estimación, que deberá incluir un proyecto de plantilla de personal, el 31 de marzo a más tardar.
 6. La Comisión transmitirá a la autoridad presupuestaria la estimación, junto con el anteproyecto de presupuesto general de la Unión Europea.
 7. Basándose en la estimación, la Comisión inscribirá en el anteproyecto de presupuesto general de la Unión Europea las cantidades que estime necesarias para la plantilla de personal y el importe de la subvención con cargo al presupuesto general, y presentará todo ello a la autoridad presupuestaria con arreglo a lo dispuesto en el artículo 272 del Tratado.
 8. La autoridad presupuestaria autorizará los créditos necesarios para la subvención del Instituto y fijará la plantilla del mismo.
 9. El Consejo de Administración aprobará el presupuesto del Instituto, que se convertirá en definitivo tras la aprobación definitiva del presupuesto general de la Unión Europea. Cuando sea necesario, se rectificará en consecuencia.
 10. El Consejo de Administración notificará a la autoridad presupuestaria lo antes posible su intención de realizar todo proyecto que pueda tener repercusiones financieras significativas en la financiación de su presupuesto, especialmente todo tipo de proyectos relacionados con bienes inmuebles, como el alquiler o la adquisición de locales. También informará de ello a la Comisión. Cuando una de las ramas de la autoridad presupuestaria haya notificado su intención de emitir dictamen, transmitirá dicho dictamen al Consejo de Administración en el plazo de seis semanas a partir de la fecha de notificación del proyecto.

Artículo 15 *Gestión presupuestaria*

1. El Director ejecutará el presupuesto del Instituto.
2. El contable del Instituto remitirá las cuentas provisionales al contable de la Comisión, a más tardar el 1 de marzo siguiente al cierre del ejercicio, junto con el informe sobre la gestión presupuestaria y financiera del ejercicio. El contable de la Comisión consolidará las cuentas provisionales de las instituciones y de los organismos descentralizados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 128 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002.
3. A más tardar el 31 de marzo siguiente a cada ejercicio, el contable de la Comisión deberá presentar las cuentas provisionales del Instituto al Tribunal de Cuentas, junto con el informe a que se refiere el apartado 2. El informe se remitirá al Parlamento Europeo y al Consejo.
4. Una vez recibidas las observaciones del Tribunal de Cuentas sobre las cuentas provisionales del Instituto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 129 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002,

el Director elaborará las cuentas definitivas del Instituto bajo su propia responsabilidad y las remitirá al Consejo de Administración para que éste emita dictamen al respecto.

5. El Consejo de Administración emitirá un dictamen sobre las cuentas definitivas del Instituto.

6. A más tardar el 1 de julio siguiente al cierre del ejercicio, el Director remitirá las cuentas definitivas, junto con el dictamen del Consejo de Administración, al Parlamento Europeo, al Consejo, a la Comisión y al Tribunal de Cuentas.

7. Se publicarán las cuentas definitivas.

8. El Director enviará al Tribunal de Cuentas la respuesta a sus observaciones a más tardar el 30 de septiembre. Remitirá asimismo esta respuesta al Consejo de Administración.

9. El Director presentará al Parlamento Europeo, a petición de éste, toda la información necesaria para el correcto desarrollo del procedimiento de aprobación de la ejecución del presupuesto del ejercicio de que se trate, establecido en el artículo 146, apartado 3, del Reglamento (CE, Euratom) n° 1605/2002.

10. El Parlamento Europeo, previa recomendación del Consejo por mayoría cualificada, aprobará, antes del 30 de abril del año N + 2, la gestión del Director con respecto a la ejecución del presupuesto del ejercicio N.

11. El Consejo de Administración aprobará la reglamentación financiera aplicable al Instituto, tras haber consultado a la Comisión. La reglamentación financiera únicamente podrá apartarse del Reglamento (CE, Euratom) n° 2343/2002 si así lo exigen las condiciones específicas de funcionamiento del Instituto y previo acuerdo de la Comisión.

Artículo 16 *Régimen lingüístico*

1. Las disposiciones del Reglamento n° 1, de 15 de abril de 1958, por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea, serán aplicables al Instituto.

2. Los servicios de traducción necesarios para el funcionamiento del Instituto serán prestados, en principio, por el Centro de traducción de los órganos de la Unión Europea creado en virtud del Reglamento (CE) n° 2965/94 del Consejo.

Artículo 17 *Privilegios e inmunidades*

Se aplicará al Instituto el Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de las Comunidades Europeas.

Artículo 18 *Responsabilidad*

1. La responsabilidad contractual del Instituto se regirá por la legislación aplicable al contrato de que se trate.

El Tribunal de Justicia será competente para juzgar cuando un contrato celebrado por el Instituto contenga una cláusula compromisoria en tal sentido.

2. En materia de responsabilidad extracontractual, el Instituto deberá reparar los daños causados por sus servicios o por sus agentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con los principios generales comunes a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros.

El Tribunal de Justicia será competente para conocer de todos los litigios relativos a la indemnización por dichos daños.

Artículo 19 *Participación de terceros países*

1. El Instituto estará abierto a la participación de terceros países que hayan celebrado acuerdos con la Comunidad Europea en virtud de los cuales hayan adoptado y apliquen la legislación comunitaria en el ámbito regulado por el presente Reglamento.

2. En virtud de las disposiciones pertinentes de esos acuerdos, se establecerán mecanismos que especifiquen, entre otras cuestiones, el carácter, el alcance y la forma de la participación de esos países en el trabajo del Instituto, incluidas disposiciones relativas a la participación en las iniciativas emprendidas por el Instituto, las contribuciones financieras y el personal. En las cuestiones relativas al personal, dichos acuerdos serán, en cualquier caso, conformes con el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas.

Artículo 20 *Evaluación*

1. A más tardar el 18 de enero de 2010, el Instituto encargará una evaluación externa e independiente de sus logros basada en el mandato que determine el Consejo de Administración de acuerdo con la Comisión. Dicha evaluación se referirá a los efectos de la labor del Instituto en la promoción de la igualdad de género e incluirá un análisis de los efectos de sinergia. Abordará, en particular, la posible necesidad de modificar o ampliar las funciones del Instituto, examinando las repercusiones financieras de tal modificación o ampliación. En la evaluación se examinará también la idoneidad de la estructura de gestión para realizar las funciones del Instituto. La evaluación tendrá en cuenta las opiniones de los interesados, tanto a escala comunitaria como nacional.

2. El Consejo de Administración, de acuerdo con la Comisión, decidirá el calendario de futuras evaluaciones, teniendo en cuenta los resultados del informe de la evaluación a que se refiere el apartado 1.

Artículo 21 *Cláusula de revisión*

El Consejo de Administración examinará las conclusiones de la evaluación mencionada en el artículo 20 y dirigirá a la Comisión las recomendaciones que considere necesarias respecto a posibles cambios en el Instituto, sus prácticas de trabajo y su ámbito de competencias. La Comisión transmitirá el informe de evaluación y las recomendaciones al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, y los hará públicos. Tras estudiar el informe de evaluación y las recomendaciones, la Comisión podrá presentar las propuestas relativas al presente Reglamento que considere necesarias.

Artículo 22 *Control administrativo*

Las actividades del Instituto estarán sujetas a la supervisión del Defensor del Pueblo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 195 del Tratado.

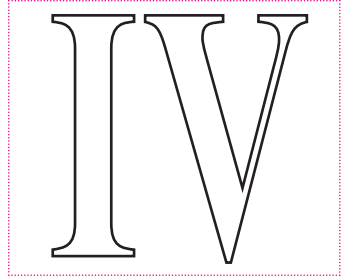
Artículo 23 *Comienzo de las actividades del Instituto*

El Instituto iniciará sus actividades lo antes posible y, en cualquier caso, a más tardar el 19 de enero de 2008.

Artículo 24 *Entrada en vigor*

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.



NORMATIVA
ESTATAL GENERAL

IV. NORMATIVA ESTATAL GENERAL

§ 25.

LEY 16/1983, DE 24 DE OCTUBRE, DE CREACIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO DE LA MUJER³⁸

Artículo primero.

1. Se crea el Instituto de la Mujer (IM), como Organismo autónomo de los clasificados en el apartado 1, a), del artículo 4 de la Ley General Presupuestaria, adscrito al Ministerio de Cultura³⁹.
2. El Instituto de la Mujer se rige por lo dispuesto en la Ley de Entidades Estatales Autónomas, en la Ley General Presupuestaria y en la presente Ley.

Artículo segundo.

El Instituto de la Mujer tiene como finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales, la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. A tal efecto estarán a su cargo las siguientes funciones:

1. Estudiar la situación de la mujer española en los siguientes campos: legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural.
2. Recopilar información y documentación relativa a la mujer, así como la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.
3. Elaborar informes e impulsar medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones existentes respecto a la mujer en la sociedad.
4. Seguimiento de la normativa vigente y su aplicación en materia que es competencia de este Instituto.

³⁸ Publicada en BOE núm. 256, de 26 de octubre de 1983, pp. 28936-7.

³⁹ Al amparo de la Disposición Final Primera de esta Ley, el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer (BOE núm. 140, de 12 de junio), lo adscribió al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicha norma fue modificada por el Real Decreto 1174/2007, de 10 de septiembre (BOE núm. 227, de 21 de septiembre). Posteriormente, el Real Decreto 432/2008, de 12 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales (BOE núm. 90, de 14 de abril), ha creado el Ministerio de Igualdad (artículo 1), estableciendo que le corresponde "la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. Le corresponde, en particular, la elaboración y el desarrollo de las actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres" (artículo 18). Finalmente el Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad (BOE núm. 165, de 9 de julio), lo adscribe a dicho departamento a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad (artículo 4.5).

5. Prestar asesoramiento y colaboración al Gobierno para lograr las metas previstas en la presente Ley.
6. Coordinar los trabajos que han de desarrollar los diferentes Ministerios y demás organismos específicamente relacionados con la mujer.
7. Administración de los recursos de todo orden que le sean asignados para el cumplimiento de sus fines.
8. Establecer relaciones con las organizaciones no gubernamentales de ámbito estatal y procurar la vinculación del Instituto a los Organismos Internacionales respectivos de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.
9. Fomentar las relaciones con Organismos Internacionales dedicados a las materias afines y de interés del Instituto, de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.
10. Establecer relaciones con las instituciones de análoga naturaleza y similares de las Comunidades Autónomas y de la Administración local.
11. Fomentar la prestación de servicios en favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan una especial necesidad de ayuda.
12. Recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres, de casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.
13. Realizar cuantas actividades sean requeridas para el logro de las finalidades anteriormente expuestas dentro de las habilitaciones concedidas en la Legislación Reguladora de las Entidades Estatales Autónomas y por la Ley General Presupuestaria.

Artículo 2 bis⁴⁰. Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

- a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;
- b) la realización de estudios sobre la discriminación;
- c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

Artículo tercero.

Serán órganos rectores del Instituto:

- El Consejo Rector y
- El Director del Instituto.

Artículo cuarto.

El Consejo Rector estará constituido de la siguiente forma:

Presidente: Ministro de Cultura.

Vicepresidente: Director del Instituto.

Vocales: Un representante de cada uno de los siguientes Ministerios, con categoría, al menos, de Subdirector general:

- Asuntos Exteriores.
- Justicia.
- Economía y Hacienda.

⁴⁰ Este artículo 2 bis ha sido añadido por la Disposición Adicional Vigésima séptima de la Ley Orgánica 3/2007.

- Interior.
- Educación y Ciencia.
- Trabajo y Seguridad Social.
- Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Presidencia.
- Cultura.
- Administración Territorial.
- Sanidad y Consumo.
- Industria y Energía.

Seis Vocales, que serán designados por el Presidente a propuesta del Vicepresidente entre personas con acreditada trayectoria personal o profesional en favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.

Actuará como Secretario, con voz y sin voto, el Secretario general del Instituto.

El Consejo Rector se ajustará en su funcionamiento y régimen de adopción de acuerdos a lo dispuesto en el capítulo 2 del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo quinto.

El Consejo Rector funcionará en pleno y en Comisión Permanente. Esta, que será presidida por el Director general del Instituto, estará integrada por cinco de los Vocales representantes de Ministerios y por cuatro de los Vocales de libre designación del Presidente del Pleno del Consejo Rector.

El Secretario del Instituto desarrollará, respecto de la Comisión Permanente, las mismas funciones que respecto del Pleno le atribuye el artículo anterior.

Artículo sexto.

El Director del Instituto, que tendrá categoría de Director general, será nombrado por Real Decreto a propuesta del titular del Ministerio al que está adscrito el Instituto.

El Secretario general del Instituto será nombrado por el Director del Instituto.

Artículo séptimo.

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto de la Mujer dispondrá de los siguientes medios económicos:

- a) Las subvenciones que anualmente se consignan en los Presupuestos Generales del Estado o de Organismos autónomos.
- b) Las donaciones, legados, subvenciones y cualquier otra ayuda económica que pueda obtener y que validamente acepte.
- c) Los bienes y valores que constituyen su patrimonio.
- d) Los productos y rentas de dicho patrimonio.
- e) Los beneficios que, en su caso, pueda obtener de la actividad que sea propia del Instituto.
- f) Cualquier otro recurso que pueda serle atribuido.

Disposiciones finales

Primera.- Se autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley, así como para modificar por Real Decreto la adscripción del Instituto de la Mujer.

Segunda.- Queda suprimida la Subdirección General de la Mujer, cuyas funciones serán asumidas por el Instituto de la Mujer.

§ 26.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español⁴¹. [...]

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo⁴².

Artículo 11. Contratos formativos

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 14. Período de prueba

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16 Ingreso al trabajo

2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen,

⁴¹ Letra redactada según el artículo 37.Uno de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, publicada en BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

⁴² Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Disposición adicional décimo primera. Uno).

incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate⁴³.

Artículo 17 *No discriminación en las relaciones laborales*

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación⁴⁴.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate⁴⁵.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴⁶.

Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional*

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 24. *Ascensos*

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

⁴³ Apartado redactado según el artículo 37.Tres de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

⁴⁴ La redacción del párrafo primero ha sido dada por el artículo 37.Cuatro de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, y el segundo por el punto Dos de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴⁵ La redacción de este apartado ha sido dada por el punto Dos de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴⁶ La redacción de este apartado ha sido dada por el punto Dos de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo⁴⁷.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 34. Jornada (de trabajo)

8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla⁴⁸.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días⁴⁹.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo⁵⁰.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen⁵¹.

⁴⁷ Modificado por Ley 33/2002, de 5 de julio, publicada en BOE núm. 161, de 6 de julio de 2002.

⁴⁸ Apartado añadido por el punto Tres de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴⁹ La actual redacción de esta letra b) se debe al punto Cuatro de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, había dado la siguiente redacción: "b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días".

⁵⁰ Esta letra ha sido añadida por la Disposición adicional undécima de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).

⁵¹ La redacción de este apartado se debe al punto Cinco de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En la redacción de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, faltaba la segunda frase del primer párrafo actual y la posibilidad de acumulación que se prevé ahora en el actual segundo párrafo.

4 bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo⁵².

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa⁵³.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral⁵⁴.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias⁵⁵.

⁵² Apartado añadido por Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, publicada en BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001.

⁵³ La actual redacción de este apartado se debe al punto Cinco de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, sólo contenía el primer párrafo, con variaciones en la redacción y el mínimo de la reducción era un tercio.

⁵⁴ Apartado introducido por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

⁵⁵ Apartado introducido por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 38. Vacaciones anuales

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan⁵⁶.

Artículo 40. Movilidad geográfica

3. Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3. bis). La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva⁵⁷.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del

⁵⁶ El segundo párrafo de este apartado ha sido añadido por el punto Seis de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁵⁷ Apartado introducido por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes⁵⁸.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género⁵⁹.

Artículo 46. Excedencias

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un má-

⁵⁸ La actual redacción de este apartado se debe al punto Siete de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, sólo regulaba así esta letra: "Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de menores de seis años".

⁵⁹ Apartado introducido por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

ximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial⁶⁰.

Artículo 48. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo*

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

⁶⁰ La actual redacción del apartado 2 y de los tres primeros párrafos del 3 se debe a los puntos Ocho y Nueve de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, no hacía referencia a la provisionalidad del acogimiento en el primer párrafo actual; ni a la discapacidad en el segundo, además de fijar en un año esta excedencia –aunque la discapacidad la introdujo la reforma efectuada por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad, de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, publicada en BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003– y, finalmente, en el tercero no contemplaba el fraccionamiento. La redacción de los párrafos cuarto y quinto sí se debe a esa norma, mientras el último ha sido introducido por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas (publicada en BOE núm. 277, de 19 de noviembre de 2003).

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis⁶¹.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del con-

⁶¹ La actual redacción de este apartado 4 se debe al punto Diez de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La redacción de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, era mucho más breve en lo relativo al fallecimiento de la madre previsto al final del primer párrafo (“en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión”); no se preveía la posibilidad de seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad si la madre se encontraba en situación de incapacidad temporal, regulada en el actual párrafo segundo; no recogía los actuales párrafos tercero, cuarto –este fue añadido por la Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, quinto, séptimo, noveno y duodécimo actuales; trataba de forma diversa la suspensión en casos de adopción y acogimiento pues faltaba la referencia general al artículo 45.1.d), ya que especificaba algunos supuestos; sólo preveía el disfrute simultáneo para el supuesto de parto múltiple. Está pendiente de resolución por el Tribunal Constitucional la cuestión de inconstitucionalidad número 3515-2005, planteada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida, en relación con este artículo 48.4 –en la redacción anterior a la dada por la Ley Orgánica 3/2007- por posible vulneración de los artículos 14, 39 y 41 de la Constitución (la admisión a trámite se publicó en BOE núm. 246, 14 de octubre de 2005).

trato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado⁶².

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses⁶³.

Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad*⁶⁴.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

⁶² La actual redacción del apartado 5 se debe al punto Diez de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El apartado había sido introducido por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, aunque no contemplaba el riesgo durante la lactancia natural. El artículo 26 de la Ley 31/1995 ha sido también modificado en sus apartados 2 y 4 por la citada Ley Orgánica (Disposición Adicional duodécima. Dos). Se ha desarrollado por los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2009).

⁶³ Apartado introducido por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

⁶⁴ Este artículo ha sido añadido por el punto Once de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 49. *Extinción del contrato*

1. El contrato de trabajo se extinguirá: [...]

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género⁶⁵.

Artículo 52. *Extinción del contrato por causas objetivas*

El contrato de trabajo podrá extinguirse: [...]

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda⁶⁶.

Artículo 53. *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas*

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado

⁶⁵ Letra introducida por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

⁶⁶ La redacción del primer párrafo proviene de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la del segundo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: esta adición a la redacción dada por la Ley 39/1999 las ausencias derivadas de la situación de violencia de género.

uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados⁶⁷.

Artículo 54. Despido disciplinario

2. Se considerarán incumplimientos contractuales: [...]

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa⁶⁸.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio

⁶⁷ Esta redacción es la prevista en el punto Doce de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, no recogía el riesgo durante la lactancia natural en la letra a), ni a las trabajadoras víctimas de violencia de género en la letra b). Finalmente, el último párrafo de la letra c) sólo sufrió el cambio de la palabra "ambos" por "esos" por el punto Trece de la Disposición Adicional décimo primera de misma ley.

⁶⁸ Esta letra, añadida por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, tiene como actual redacción la dada por el punto Trece de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley⁶⁹.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados⁷⁰.

Artículo 64. *Derechos de información y consulta y competencias (del comité de empresa)*⁷¹

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

3º. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Artículo 85. *Contenido (de los convenios colectivos)*

1. (segundo párrafo) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. (segundo párrafo) Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

⁶⁹ Sobre este precepto son importantes las SSTC 17/2003 (Suplemento al BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2003) y 92/2008 (Suplemento al BOE núm. 200, de 19 de agosto de 2008).

⁷⁰ La actual redacción de este apartado 5 procede del punto Catorce de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras sólo regulaba en la letra a) los casos de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, acogimiento, mientras en la letra b) no hacía mención de los supuestos de violencia de género.

⁷¹ La numeración de las referencias del artículo 64 procede de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (publicada en BOE núm. 276, de 17 de noviembre de 2007), pero su contenido había sido incorporado al Estatuto por los puntos Quince y Dieciséis de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad⁷².

Artículo 90. *Validez (de los convenios colectivos)*

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral⁷³.

Disposición adicional decimocuarta. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares*⁷⁴.

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 de esta Ley, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

- a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.

⁷² Las referencias de este artículo 85 señaladas en el texto han sido añadidas por los puntos Diecisiete y Dieciocho de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷³ Este apartado ha sido añadido por el punto Diecinueve de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷⁴ La redacción del encabezamiento de esta disposición procede de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación*⁷⁵.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposición adicional decimoctava. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida*⁷⁶.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.

§ 27.

LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS⁷⁷

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hom-

⁷⁵ Esta disposición ha sido introducida por el punto Veinte de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷⁶ Esta disposición ha sido introducida por el punto Veintiuno de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷⁷ Publicada en BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.

bres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así, se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultá-

neamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO I

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo⁷⁸

CAPÍTULO II

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Artículo octavo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma⁷⁹:

“2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

⁷⁸ Estas modificaciones y sus cambios posteriores se han incorporado al texto del Estatuto de los Trabajadores transcrito en la sección anterior.

⁷⁹ El texto transcrito resulta de la Disposición Adicional decimotercera, punto Dos, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999 no recogía el riesgo durante la lactancia natural en la letra a), ni la referencia al apartado 4 bis del artículo 37 del Estatuto y a las trabajadoras víctimas de violencia de género en la letra b).

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma⁸⁰:

“2. La decisión extintiva será nula cuando:

- a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.
- b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.
- c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador:
- d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

Artículo noveno. *Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

“Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificacio-

⁸⁰ El texto transcrito resulta de la Disposición Adicional decimotercera, punto Tres, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 39/1999 no recogía el riesgo durante la lactancia natural en la letra a), ni la referencia al apartado 4 bis del artículo 37 del Estatuto y a las trabajadoras víctimas de violencia de género en la letra b).

nes substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares”.

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II del Libro II, del siguiente tenor literal:

**“Sección 5.ª PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR
MOTIVOS FAMILIARES**

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días”.

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

“1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación”.

CAPÍTULO III

Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales

Artículo décimo. *Protección de la maternidad*⁸¹.

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabaja-

⁸¹ La redacción del párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 provienen de la modificación efectuada por la Disposición Adicional duodécima, punto Dos, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

doras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

CAPÍTULO IV

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio

Artículo undécimo. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

“c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales⁸²”.

Artículo duodécimo. *Duración de la obligación de cotizar.*

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos⁸³:

“4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente”.

Artículo decimotercero. *Situaciones protegidas.*

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

“Artículo 133 bis. Situaciones protegidas⁸⁴:

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública”.

⁸² Redacción dada por la Disposición Adicional decimoctava, punto Uno, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la anterior redacción no comprendía ni la paternidad, ni el riesgo durante la lactancia natural.

⁸³ Redacción dada por la Disposición Adicional decimoctava, punto Dos, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la anterior redacción no comprendía ni la paternidad, ni el riesgo durante la lactancia natural.

⁸⁴ Redacción dada por la Disposición Adicional decimoctava, punto Seis, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la redacción anterior no recogía el acogimiento simple.

Artículo decimocuarto. *Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo*⁸⁵.

Se incluye, en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV quater, con la siguiente redacción:

“CAPÍTULO IV QUATER
Riesgo durante el embarazo

Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales⁸⁶.

Artículo 135. Prestación económica⁸⁷.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

⁸⁵ El Capítulo IV ter introducido por la Ley 39/1999 ha pasado a ser IV Quater según la Disposición Adicional decimoctava, punto Siete, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁸⁶ La Disposición Adicional decimoctava, punto Ocho, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha añadido el segundo párrafo a este precepto.

⁸⁷ Redacción dada por la Disposición Adicional decimoctava, punto Nueve, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La redacción anterior del apartado 1 preveía la concesión de la prestación económica derivada de enfermedad común; en el apartado 2 la única diferencia es que se decía que el pago corresponderá a la Entidad Gestora; en el 3, la prestación económica se establecía en un subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente y se refería a la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y, finalmente, en el 4 sólo se contemplaba la gestión directa por el Instituto Nacional de la Seguridad Social por el procedimiento que reglamentariamente se estableciera.

Artículo decimoquinto. *Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social*⁸⁸

Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V “Invalidez” del Título II de la Ley General de la Seguridad Social:

- a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección 1ª del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.
- b) Las secciones 3ª, 4ª y 5ª pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2ª, 3ª y 4ª con idéntico contenido.

Artículo decimosexto. *Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales*⁸⁹.

Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

“4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente”.

CAPÍTULO V

Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

Artículo decimoséptimo. *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*⁹⁰.

⁸⁸ Es preciso indicar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo – mediante su Disposición Adicional decimoctava, punto Diez - en esta Ley General de la Seguridad Social un Capítulo IV quinquies dedicado al riesgo durante la lactancia natural.

⁸⁹ El apartado 3 es al que hacía referencia la Ley 39/1999 con la siguiente redacción: “Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente”. Pasó a ser apartado 4 y el texto transcrito es el que ha establecido la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (que ha modificado la Disposición pero no este apartado respecto a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

⁹⁰ Esta modificación se ha indicado en el texto del Estatuto de los Trabajadores mencionado con anterioridad.

Artículo decimoctavo. *Modificaciones que se introducen en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

“Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores⁹¹”.

⁹¹ Redacción dada por la Disposición Adicional decimoquinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El texto anterior, en la letra a) no incluía el riesgo durante la lactancia natural; en la letra b) no recogía la suspensión por paternidad y la duración máxima de las bonificaciones se vinculaba al período de descanso del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores; en la letra c) no recogía ni el riesgo durante la lactancia natural, ni la suspensión por paternidad.

CAPÍTULO VI

Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

Artículo decimonoveno. *Excedencia por cuidado de Familiares.*

El apartado 4 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

“4. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida⁹².

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución⁹³.”

Artículo vigésimo. *Permiso por maternidad y paternidad*

El apartado 3 del artículo 30 queda redactado de la forma siguiente⁹⁴:

⁹² El segundo párrafo ha sido modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición Adicional decimonovena, punto Uno. El texto decía anteriormente que el período de excedencia sería de duración no superior a un año y no recogía la discapacidad.

⁹³ El quinto párrafo ha sido modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que también ha suprimido el párrafo sexto (puntos Dos y Tres de la Disposición Adicional decimonovena). El quinto anteriormente no recogía la posibilidad de participar en los cursos de formación y el derecho a la reserva del puesto de trabajo tenía una duración de un año.

⁹⁴ Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición Adicional decimonovena, punto Trece. El texto anterior hacía mención al padre en vez de al progenitor; en el segundo párrafo no se establecía la posibilidad de seguir disfrutando el otro progenitor del período inicialmente cedido; el actual párrafo tercero fue introducido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, con lo que se desplazaron los siguientes párrafos, y tenía esta redacción: “En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre”; en el siguiente párrafo se regulaban sólo los supuestos de acogimiento preadoptivo y permanente,

“En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

así como los casos de menores con más de seis años discapacitados, minusválidos o con especiales dificultades de inserción, previendo en todos los supuestos un permiso de dieciséis semanas; finalmente, en el caso de adopción internacional, se decía que, de ser necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia”.

CAPÍTULO VII

Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero

Artículo vigésimo primero. *Licencia por riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo número 3 en el artículo 69 con la siguiente redacción⁹⁵:

“3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores”.

⁹⁵ Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición Adicional vigésima primera. El texto anterior no contemplaba la licencia por riesgo durante la lactancia.

CAPÍTULO VIII

Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Artículo vigésimo segundo. *Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo*⁹⁶.

Disposición adicional primera.

Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

Disposición adicional segunda.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional tercera.

Se modifica la redacción del apartado 1.e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma⁹⁷:

“e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

⁹⁶ Se añadía aquí un nuevo párrafo a preceptos de las Leyes 28 y 29/1975. Ambas, así como las disposiciones expresamente modificativas de sus textos han sido derogadas, respectivamente, por la Disposición derogatoria única, 1. A, del Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (BOE núm. 142, de 14 de junio de 2000) y la Disposición derogatoria única, a) 1, del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (BOE núm. 154, de 28 de junio de 2000). El párrafo indicaba que tendría la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal, la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69 apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha modificado lo previsto para la situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia en el Real Decreto Legislativo 4/2000, por medio de su Disposición Adicional vigésima tercera.

⁹⁷ Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición Adicional vigésima, punto Cuatro. La redacción anterior sólo tenía tres párrafos pues no incluía el último de los actuales; en el párrafo primero mencionaba que los hijos fuesen por naturaleza o adopción, no hacía referencia al acogimiento simple ni a la provisionalidad del acogimiento, ni a las dificultades de inserción, estableciendo una duración máxima a la excedencia – tres años–.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126”.

Disposición adicional cuarta.

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la situación de acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

§ 28.

**LEY 27/2003, DE 31 DE JULIO, REGULADORA DE LA ORDEN
DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS
DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA⁹⁸****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

I

La violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos. La situación que originan estas formas de violencia trasciende el ámbito meramente doméstico para convertirse en una lacra que afecta e involucra a toda la ciudadanía. Resulta imprescindible por ello arbitrar nuevos y más eficaces instrumentos jurídicos, bien articulados técnicamente, que atajen desde el inicio cualquier conducta que en el futuro pueda degenerar en hechos aún más graves. Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas de la violencia doméstica y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

Con este propósito, el pasado 22 de octubre de 2002 el Pleno del Congreso de los Diputados acordó crear en el seno de la Comisión de Política Social y Empleo una subcomisión con el fin de «... formular medidas legislativas que den una respuesta integral frente a la violencia de género...». Entre las conclusiones más relevantes de esta subcomisión, destaca precisamente la propuesta, respaldada por el Ministerio de Justicia, de creación y regulación de un nuevo instrumento denominado orden de protección a las víctimas de la violencia doméstica.

Esta iniciativa responde a una inquietud que se ha venido manifestando en diversos documentos e informes de expertos, tanto nacionales (Consejo General del Poder Judicial, Instituto de la Mujer, Fiscalía General del Estado, etc.), como de organismos supranacionales (ONU, Consejo de Europa, instituciones de la UE). Dicha inquietud fue formulada por las Cortes Generales como «...la necesidad de una respuesta integral, la coordinación como prioridad absoluta...» en el reciente informe de la ponencia constituida en el seno de la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer, que han hecho suyo los Plenos del Congreso de los Diputados y del Senado. Con esta ley se viene a dar cumplimiento a este mandato unánime de las Cortes Generales.

II

La orden de protección a las víctimas de la violencia doméstica unifica los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas. Pretende que a través de un rápido y sencillo procedimiento judicial, sustanciado ante el juzgado de instrucción, pueda obtener la víc-

⁹⁸ Publicada en BOE núm. 183, de 1 de agosto de 2003, pp. 29881-29883.

tima un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. Esto es, una misma resolución judicial que incorpore conjuntamente tanto las medidas restrictivas de la libertad de movimientos del agresor para impedir su nueva aproximación a la víctima, como las orientadas a proporcionar seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y a su familia, sin necesidad de esperar a la formalización del correspondiente proceso matrimonial civil. La orden judicial de protección supondrá, a su vez, que las distintas Administraciones públicas, estatal, autonómica y local, activen inmediatamente los instrumentos de protección social establecidos en sus respectivos sistemas jurídicos. En ello consiste, precisamente, su elemento más innovador.

Con el fin de hacer efectivas las medidas incorporadas a la orden de protección, se ha diseñado un procedimiento especialmente sencillo, accesible a todas las víctimas de la violencia doméstica, de modo que tanto éstas como sus representantes legales o las personas de su entorno familiar más inmediato puedan solicitarla sin formalismos técnicos o costes añadidos. Asimismo, la nueva orden de protección se ha de poder obtener de forma rápida, ya que no habrá una protección real a la víctima si aquélla no es activada con la máxima celeridad. Para ello, continuando en la línea inaugurada por la Ley 38/2002, de 24 de octubre, por la que se regula el procedimiento de enjuiciamiento rápido de determinados delitos y faltas, la presente regulación se decanta por atribuir la competencia para adoptar la orden de protección al Juez de Instrucción en funciones de guardia. La decisión judicial deberá sustanciarse de manera menos perturbadora en el seno del proceso penal en curso, sea cual fuere su naturaleza y características. A estos efectos se posibilita que la audiencia judicial del presunto agresor coincida con la comparecencia prevista en el artículo 504 bis 2 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cuando ésta fuere procedente por la gravedad de los hechos o las circunstancias concurrentes, con audiencia prevista en el artículo 798 si se tratase causas tramitadas con arreglo al procedimiento de enjuiciamiento rápido, o con el acto del juicio de faltas, en su caso.

Finalmente, la nueva ley da carta de naturaleza al Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica, al que tendrán acceso inmediato todas las órdenes de protección dictadas por cualquier juzgado o tribunal y en el que se anotarán, además, los hechos relevantes a efectos de protección a las víctimas de estos delitos y faltas.

Artículo primero.

Se modifica el artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que queda redactado en los siguientes términos:

«Se consideran como primeras diligencias la de consignar las pruebas del delito que puedan desaparecer, la de recoger y poner en custodia cuanto conduzca a su comprobación y a la identificación del delincuente, la de detener, en su caso, a los presuntos responsables del delito, y la de proteger a los ofendidos o perjudicados por el mismo, a sus familiares o a otras personas, pudiendo acordarse a tal efecto las medidas cautelares a las que se refiere el artículo 544 bis o la orden de protección prevista en el artículo 544 ter de esta ley.»

Artículo segundo.

Se añade un nuevo artículo 544 ter en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, redactado en los siguientes términos:

«1. El juez de instrucción dictará orden de protección para las víctimas de violencia doméstica en los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta contra la vida,

integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de alguna de las personas mencionadas en el artículo 153 del Código Penal resulte una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiera la adopción de alguna de las medidas de protección reguladas en este artículo⁹⁹.

2. La orden de protección será acordada por el juez de oficio o a instancia de la víctima o persona que tenga con ella alguna de las relaciones indicadas en el apartado anterior, o del Ministerio Fiscal.

Sin perjuicio del deber general de denuncia previsto en el artículo 262 de esta ley, las entidades u organismos asistenciales, públicos o privados, que tuvieran conocimiento de alguno de los hechos mencionados en el apartado anterior deberán ponerlos inmediatamente en conocimiento del juez de guardia o del Ministerio Fiscal con el fin de que se pueda incoar o instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección.

3. La orden de protección podrá solicitarse directamente ante la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal, o bien ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, las oficinas de atención a la víctima o los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones públicas. Dicha solicitud habrá de ser remitida de forma inmediata al juez competente. En caso de suscitarse dudas acerca de la competencia territorial del juez, deberá iniciar y resolver el procedimiento para la adopción de la orden de protección el juez ante el que se haya solicitado ésta, sin perjuicio de remitir con posterioridad las actuaciones a aquel que resulte competente.

Los servicios sociales y las instituciones referidas anteriormente facilitarán a las víctimas de la violencia doméstica a las que hubieran de prestar asistencia la solicitud de la orden de protección, poniendo a su disposición con esta finalidad información, formularios y, en su caso, canales de comunicación telemáticos con la Administración de Justicia y el Ministerio Fiscal.

4. Recibida la solicitud de orden de protección, el juez de guardia, en los supuestos mencionados en el apartado 1 de este artículo, convocará a una audiencia urgente a la víctima o su representante legal, al solicitante y al agresor, asistido, en su caso, de abogado. Asimismo será convocado el Ministerio Fiscal.

Esta audiencia se podrá sustanciar simultáneamente con la prevista en el artículo 504 bis 2 cuando su convocatoria fuera procedente, con la audiencia regulada en el artículo 798 en aquellas causas que se tramiten conforme al procedimiento previsto en el título III del libro IV de esta ley o, en su caso, con el acto del juicio de faltas. Cuando excepcionalmente no fuese posible celebrar la audiencia durante el servicio de guardia, el juez ante el que hubiera sido formulada la solicitud la convocará en el plazo más breve posible. En cualquier caso la audiencia habrá de celebrarse en un plazo máximo de 72 horas desde la presentación de la solicitud.

Durante la audiencia, el juez de guardia adoptará las medidas oportunas para evitar la confrontación entre el agresor y la víctima, sus hijos y los restantes miembros de la familia. A estos efectos dispondrá que su declaración en esta audiencia se realice por separado.

Celebrada la audiencia, el juez de guardia resolverá mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que incor-

⁹⁹ La referencia hecha al Juez de Instrucción se debe entender hecha al Juez de Violencia sobre la Mujer, según la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, añadida por la Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

pore. Sin perjuicio de ello, el juez de instrucción podrá adoptar en cualquier momento de la tramitación de la causa las medidas previstas en el artículo 544 bis.

5. La orden de protección confiere a la víctima de los hechos mencionados en el apartado 1 un estatuto integral de protección que comprenderá las medidas cautelares de orden civil y penal contempladas en este artículo y aquellas otras medidas de asistencia y protección social establecidas en el ordenamiento jurídico.

La orden de protección podrá hacerse valer ante cualquier autoridad y Administración pública.

6. Las medidas cautelares de carácter penal podrán consistir en cualesquiera de las previstas en la legislación procesal criminal. Sus requisitos, contenido y vigencia serán los establecidos con carácter general en esta ley. Se adoptarán por el juez de instrucción atendiendo a la necesidad de protección integral e inmediata de la víctima.

7. Las medidas de naturaleza civil deberán ser solicitadas por la víctima o su representante legal, o bien por el Ministerio Fiscal cuando existan hijos menores o incapaces, siempre que no hubieran sido previamente acordadas por un órgano del orden jurisdiccional civil, y sin perjuicio de las medidas previstas en el artículo 158 del Código Civil. Estas medidas podrán consistir en la atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar, determinar el régimen de custodia, visitas, comunicación y estancia con los hijos, el régimen de prestación de alimentos, así como cualquier disposición que se considere oportuna a fin de apartar al menor de un peligro o de evitarle perjuicios.

Las medidas de carácter civil contenidas en la orden de protección tendrán una vigencia temporal de 30 días. Si dentro de este plazo fuese incoado a instancia de la víctima o de su representante legal un proceso de familia ante la jurisdicción civil las medidas adoptadas permanecerán en vigor durante los treinta días siguientes a la presentación de la demanda. En este término las medidas deberán ser ratificadas, modificadas o dejadas sin efecto por el juez de primera instancia que resulte competente¹⁰⁰.

8. La orden de protección será notificada a las partes, y comunicada por el juez inmediatamente, mediante testimonio íntegro, a la víctima y a las Administraciones públicas competentes para la adopción de medidas de protección, sean éstas de seguridad o de asistencia social, jurídica, sanitaria, psicológica o de cualquier otra índole. A estos efectos se establecerá reglamentariamente un sistema integrado de coordinación administrativa que garantice la agilidad de estas comunicaciones¹⁰¹.

9. La orden de protección implicará el deber de informar permanentemente a la víctima sobre la situación procesal del imputado así como sobre el alcance y vigencia de las medidas cautelares adoptadas. En particular, la víctima será informada en todo momento de la situación penitenciaria del agresor. A estos efectos se dará cuenta de la orden de protección a la Administración penitenciaria.

¹⁰⁰ La referencia hecha al Juez de Primera Instancia se debe entender hecha al Juez de Violencia sobre la Mujer, según la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, añadida por la Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

¹⁰¹ Concreta este aspecto la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia (BOE núm. 33, de 7 de febrero de 2009).

10. La orden de protección será inscrita en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

11. En aquellos casos en que durante la tramitación de un procedimiento penal en curso surja una situación de riesgo para alguna de las personas vinculadas con el imputado por alguna de las relaciones indicadas en el apartado 1 de este artículo, el Juez o Tribunal que conozca de la causa podrá acordar la orden de protección de la víctima con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores.»

Disposición adicional primera.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, oído el Consejo General del Poder Judicial y la Agencia de Protección de Datos, dictará las disposiciones reglamentarias oportunas relativas a la organización del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica, así como al régimen de inscripción y cancelación de sus asientos y el acceso a la información contenida en el mismo, asegurando en todo caso su confidencialidad¹⁰².

Disposición adicional segunda.

El seguimiento de la implantación de esta ley se llevará a cabo por una comisión integrada por representantes del Consejo General del Poder Judicial, de la Fiscalía General del Estado, de las profesiones jurídicas y de los Ministerios de Justicia, Interior y Trabajo y Asuntos Sociales, así como por una representación de las comunidades autónomas y de las entidades locales.

Corresponderá a esta comisión la elaboración de protocolos de alcance general para la implantación de la orden de protección regulada en esta ley, así como la adopción de instrumentos adecuados de coordinación que aseguren la efectividad de las medidas de protección y de seguridad adoptadas por los jueces y tribunales y las Administraciones públicas competentes.

Disposición final única.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 29.

LEY 30/2003, DE 13 DE OCTUBRE, SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO¹⁰³ EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Pekín (Beijing) en 1995 renovó el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad entre los géneros, así como

¹⁰² Esta disposición es desarrollada por el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia (BOE núm. 33, de 7 de febrero de 2009), que deroga al Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica (BOE núm. 73, de 25 marzo 2004, pp. 12937-12940), modificado por el Real Decreto 513/2005, de 9 de mayo (BOE núm. 119, de 19 mayo 2005).

¹⁰³ Publicada en BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003, pp. 36770-1.

el desarrollo y la paz para todas las mujeres. En la misma se invitó a los gobiernos y a los demás agentes a «integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones». Los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas y la sociedad civil han ido realizando considerables esfuerzos a fin de lograr la equidad entre los géneros en todos los ámbitos. No obstante, el proceso ha sido lento y errático, las preocupaciones de la mujer aún tienen una prioridad secundaria en algunas partes del mundo.

Por ello, del 5 al 9 de junio de 2000, se llevó a cabo un período extraordinario de sesiones de la Asamblea General a fin de hacer una evaluación quinquenal, conocida como Beijing+5, cuyo tema fue «La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI», y durante la misma se analizaron los mecanismos para incrementar la responsabilidad de los gobiernos en el cumplimiento del mandato que figura en la Plataforma de Acción, reiterando la necesidad de aplicar de manera completa y rápida dicha Plataforma.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituye una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea.

Posteriormente, la proclamación solemne por el Parlamento, el Consejo y la Comisión de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con ocasión de la Cumbre Europea que tuvo lugar en Niza, supuso un avance más en la consecución de la igualdad respecto al Tratado de Amsterdam.

En el seno de la Unión Europea y como complemento a los objetivos de la acción comunitaria prevista para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, se aprobó la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), destacando que en la misma se articula la evaluación del impacto en función del sexo en distintos ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria (vida económica, social, vida civil, roles, etc.), como una de las acciones a emprender para el logro de los objetivos mencionados en el referido programa.

Por otro lado, la Comisión de la Unión Europea ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara, aprobó una comunicación sobre la transversalidad «mainstreaming» como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una «Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género» diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

Artículo primero. *Modificación del artículo 22.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*

Se modifica el apartado 2 del artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que quedará redactado de la siguiente forma:

«2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar. En todo caso, los anteproyectos de ley habrán de ser informados por la Secretaría General Técnica.»

Artículo segundo. *Modificación del artículo 24.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*

Se añade un segundo párrafo en el apartado 1.b) del artículo 24 de la Ley 50/1997, del Gobierno, con la siguiente redacción:

«En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.»

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley.

Disposición final única.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 30.

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO¹⁰⁴

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

¹⁰⁴ Publicada en BOE núm. 313, de 29 diciembre de 2004, pp. 42166-42197, con corrección de errores en BOE núm. 87, de 12 de abril de 2005, pp. 12505-6.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

II

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La Ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Al respecto se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la última Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995; la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la OMS; el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997; y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, entre otros. Muy

recientemente, la Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), ha fijado la posición y estrategia de los representantes de la ciudadanía de la Unión al respecto.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

III

La Ley se estructura en un título preliminar, cinco títulos, veinte disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

En el título preliminar se recogen las disposiciones generales de la Ley que se refieren a su objeto y principios rectores.

En el título I se determinan las medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos. En el educativo se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo fundamental de la educación es el de proporcionar una formación integral que les permita conformar su propia identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.

En la Educación Secundaria se incorpora la educación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género como contenido curricular, incorporando en todos los Consejos Escolares un nuevo miembro que impulse medidas educativas a favor de la igualdad y contra la violencia sobre la mujer.

En el campo de la publicidad, ésta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto si se exhibe en los medios de comunicación públicos como en los privados. De otro lado, se modifica la acción de cesación o rectificación de la publicidad legitimando a las instituciones y asociaciones que trabajan a favor de la igualdad entre hombres y mujeres para su ejercicio.

En el ámbito sanitario se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia objeto de esta Ley, que se remitirán a los Tribunales correspondientes con objeto de agilizar el procedimiento judicial. Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, una Comisión encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

En el título II, relativo a los derechos de las mujeres víctimas de violencia, en su capítulo I, se garantiza el derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional. Con el fin de coadyuvar a la puesta en marcha de estos servicios, se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial.

Asimismo, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita, con el fin de garantizar a aquellas víctimas con recursos insuficientes para litigar una asistencia letrada en todos los procesos y procedimientos, relacionados con la violencia de género, en que sean parte, asumiendo una misma dirección letrada su asistencia en todos los procesos. Se extiende la medida a los perjudicados en caso de fallecimiento de la víctima.

Se establecen, asimismo, medidas de protección en el ámbito social, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta Ley, modificando los preceptos correspondientes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

Para garantizar a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos unas ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, se prevé su incorporación al programa de acción específico creado al efecto para su inserción profesional. Estas ayudas, que se modularán en relación a la edad y responsa-

bilidades familiares de la víctima, tienen como objetivo fundamental facilitarle unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse del agresor; dichas ayudas serán compatibles con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual.

En el título III, concerniente a la Tutela Institucional, se procede a la creación de dos órganos administrativos. En primer lugar, la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la que corresponderá, entre otras funciones, proponer la política del Gobierno en relación con la violencia sobre la mujer y coordinar e impulsar todas las actuaciones que se realicen en dicha materia, que necesariamente habrán de comprender todas aquellas actuaciones que hagan efectiva la garantía de los derechos de las mujeres. También se crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como un órgano colegiado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que tendrá como principales funciones servir como centro de análisis de la situación y evolución de la violencia sobre la mujer, así como asesorar y colaborar con el Delegado en la elaboración de propuestas y medidas para erradicar este tipo de violencia.

En su título IV la Ley introduce normas de naturaleza penal, mediante las que se pretende incluir, dentro de los tipos agravados de lesiones, uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

Para la ciudadanía, para los colectivos de mujeres y específicamente para aquellas que sufren este tipo de agresiones, la Ley quiere dar una respuesta firme y contundente y mostrar firmeza plasmándolas en tipos penales específicos.

En el título V se establece la llamada Tutela Judicial para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género en las relaciones intrafamiliares.

Desde el punto de vista judicial nos encontramos ante un fenómeno complejo en el que es necesario intervenir desde distintas perspectivas jurídicas, que tienen que abarcar desde las normas procesales y sustantivas hasta las disposiciones relativas a la atención a las víctimas, intervención que sólo es posible a través de una legislación específica.

Una Ley para la prevención y erradicación de la violencia sobre la mujer ha de ser una Ley que recoja medidas procesales que permitan procedimientos ágiles y sumarios, como el establecido en la Ley 27/2003, de 31 de julio, pero, además, que compagine, en los ámbitos civil y penal, medidas de protección a las mujeres y a sus hijos e hijas, y medidas cautelares para ser ejecutadas con carácter de urgencia.

La normativa actual, civil, penal, publicitaria, social y administrativa presenta muchas deficiencias, debidas fundamentalmente a que hasta el momento no se ha dado a esta cuestión una respuesta global y multidisciplinar. Desde el punto de vista penal la respuesta nunca puede ser un nuevo agravio para la mujer.

En cuanto a las medidas jurídicas asumidas para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia sobre la mujer en las relaciones intrafamiliares, se han adoptado las siguientes: conforme a la tradición jurídica española, se ha op-

tado por una fórmula de especialización dentro del orden penal, de los Jueces de Instrucción, creando los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y excluyendo la posibilidad de creación de un orden jurisdiccional nuevo o la asunción de competencias penales por parte de los Jueces Civiles. Estos Juzgados conocerán de la instrucción, y, en su caso, del fallo de las causas penales en materia de violencia sobre la mujer, así como de aquellas causas civiles relacionadas, de forma que unas y otras en la primera instancia sean objeto de tratamiento procesal ante la misma sede. Con ello se asegura la mediación garantista del debido proceso penal en la intervención de los derechos fundamentales del presunto agresor, sin que con ello se reduzcan lo más mínimo las posibilidades legales que esta Ley dispone para la mayor, más inmediata y eficaz protección de la víctima, así como los recursos para evitar reiteraciones en la agresión o la escalada en la violencia.

Respecto de la regulación expresa de las medidas de protección que podrá adoptar el Juez de Violencia sobre la Mujer, se ha optado por su inclusión expresa, ya que no están recogidas como medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que sólo regula la prohibición de residencia y la de acudir a determinado lugar para los delitos recogidos en el artículo 57 del Código Penal (artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, introducido por la Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal de 1995, en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal). Además se opta por la delimitación temporal de estas medidas (cuando son medidas cautelares) hasta la finalización del proceso. Sin embargo, se añade la posibilidad de que cualquiera de estas medidas de protección pueda ser utilizada como medida de seguridad, desde el principio o durante la ejecución de la sentencia, incrementando con ello la lista del artículo 105 del Código Penal (modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal), y posibilitando al Juez la garantía de protección de las víctimas más allá de la finalización del proceso.

Se contemplan normas que afectan a las funciones del Ministerio Fiscal, mediante la creación del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, así como mediante la creación de una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales a las que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia. Los Fiscales intervendrán en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, además de intervenir en los procesos civiles de nulidad, separación o divorcio, o que versen sobre guarda y custodia de los hijos menores en los que se aleguen malos tratos al cónyuge o a los hijos.

En sus disposiciones adicionales la Ley lleva a cabo una profunda reforma del ordenamiento jurídico para adaptar las normas vigentes al marco introducido por el presente texto. Con objeto de armonizar las normas anteriores y ofrecer un contexto coordinado entre los textos legales, parte de la reforma integral se ha llevado a cabo mediante la modificación de normas existentes. En este sentido, las disposiciones adicionales desarrollan las medidas previstas en el articulado, pero integrándolas directamente en la legislación educativa, publicitaria, laboral, de Seguridad Social y de Función Pública; asimismo, dichas disposiciones afectan, en especial, al reconocimiento de pensiones y a la dotación del Fondo previsto en esta Ley para favorecer la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género.

En materia de régimen transitorio se extiende la aplicación de la presente Ley a los procedimientos en tramitación en el momento de su entrada en vigor, aunque respetando la competencia judicial de los órganos respectivos.

Por último, la presente Ley incluye en sus disposiciones finales las habilitaciones necesarias para el desarrollo normativo de sus preceptos.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Artículo 2. *Principios rectores.*

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.
- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.
- e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.
- f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.
- g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.

- h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.
- i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.
- j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.
- k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

TÍTULO I

Medidas de sensibilización, prevención y detección

Artículo 3. *Planes de sensibilización.*

1. Desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de esta Ley, con la consiguiente dotación presupuestaria, se pondrá en marcha un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género¹⁰⁵ que como mínimo recoja los siguientes elementos:

Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.

Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural.

Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.

Controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de un mes, en la que se ha de asegurar la presencia de los afectados, las instituciones, los profesionales y de personas de reconocido prestigio social relacionado con el tratamiento de estos temas¹⁰⁶.

2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

3. Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.

¹⁰⁵ El Consejo de Ministros aprobó el día 15 de diciembre de 2006 el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-8.

¹⁰⁶ Se atribuyen funciones respecto a esta Comisión a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género por el art. 5.1.j) del Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

CAPÍTULO I

En el ámbito educativo

Artículo 4. *Principios y valores del sistema educativo.*

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

2. La Educación Infantil contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

3. La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.

4. La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

6. La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Artículo 5. *Escolarización inmediata en caso de violencia de género.*

Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género¹⁰⁷.

Artículo 6. *Fomento de la igualdad.*

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

¹⁰⁷ La Disposición adicional vigesimoprimer de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006) trata de los cambios de centro derivados de actos de violencia: "Las Administraciones educativas asegurarán la escolarización inmediata de las alumnas o alumnos que se vean afectados por cambios de centro derivados de actos de violencia de género o acoso escolar. Igualmente, facilitarán que los centros educativos presten especial atención a dichos alumnos".

Artículo 7. *Formación inicial y permanente del profesorado.*

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

- a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

Artículo 8. *Participación en los Consejos Escolares.*

Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional¹⁰⁸.

Artículo 9. *Actuación de la inspección educativa.*

Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación

Artículo 10. *Publicidad ilícita.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

Artículo 11.

El Ente público al que corresponda velar para que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales, sin perjuicio de las posibles actuaciones por parte de otras entidades.

¹⁰⁸ Se concreta lo indicado en este precepto por el Real Decreto 694/2007, de 1 de junio, por el que se regula el Consejo Escolar del Estado (BOE núm. 141, de 13 de junio de 2007), en el párrafo seis de la Exposición de Motivos y los artículos 2.2, 6 l), 15.1.c) y Disposición adicional tercera.

Artículo 12. *Titulares de la acción de cesación y rectificación.*

La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados para ejercer ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 13. *Medios de comunicación.*

1. Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

2. La Administración pública promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

Artículo 14.

Los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones.

CAPÍTULO III

En el ámbito sanitario

Artículo 15. *Sensibilización y formación.*

1. Las Administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia¹⁰⁹.

2. En particular, se desarrollarán programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en las situaciones de violencia de género a que se refiere esta Ley.

3. Las Administraciones educativas competentes asegurarán que en los ámbitos curriculares de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las profesiones socio-

¹⁰⁹ En este sentido el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización (BOE núm. 222, de 16 septiembre de 2006), introduce la detección y atención a la violencia de género, así como la comunicación a las autoridades competentes y el establecimiento de un plan de intervención adaptado a cada caso en la cartera de servicios comunes de atención primaria (Anexo II, punto 6.6) y en la de prestación de atención de urgencia (Anexo IV, punto 2.8).

sanitarias, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia.

4. En los Planes Nacionales de Salud que procedan se contemplará un apartado de prevención e intervención integral en violencia de género.

Artículo 16. *Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.*

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

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

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

TÍTULO II

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

CAPÍTULO I

Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

Artículo 17. *Garantía de los derechos de las víctimas.*

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley¹¹⁰.

2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. *Derecho a la información.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

¹¹⁰ Dar cumplimiento a este precepto ha contribuido a la elaboración del Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en la población extranjera inmigrante 2009-2012 y ha inspirado también el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-8, así como el Plan Estratégico de Ciudadanía e Inmigración 2007-2010, aprobado por el Consejo de Ministros el día 16 de febrero de 2007.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho.

Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional¹¹¹.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios.

4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Jueces de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al Juez las medidas urgentes que consideren necesarias.

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género.

¹¹¹ El Real Decreto 972/2007, de 13 de julio, ha regulado la concesión directa de subvenciones a determinadas comunidades autónomas y entidades locales para el desarrollo de proyectos innovadores que garanticen el derecho a la asistencia social integral a las mujeres víctimas de violencia de género (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2007).

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las Comunidades Autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.

Artículo 20. *Asistencia jurídica.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tienen derecho a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención¹¹².

2. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

3. Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.

4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género.

CAPÍTULO II

Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 21. *Derechos laborales y de Seguridad Social.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desem-

¹¹² Vid. Disposición Final Sexta de esta Ley Orgánica. Como desarrollo de estas previsiones se ha dictado el Real Decreto 1455/2005, de 2 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de asistencia jurídica gratuita, aprobado por el Real Decreto 996/2003, de 25 de julio (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2005). Se relaciona este precepto con el artículo 35 de la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía (cfr. § 41).

pleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 22. *Programa específico de empleo.*

En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo¹¹³.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Artículo 23. *Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.*

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección¹¹⁴.

¹¹³ De conformidad con lo previsto en los dos párrafos de este artículo, se ha dictado el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

¹¹⁴ Vid. Artículo 30 de la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía (§ 41).

CAPÍTULO III

Derechos de las funcionarias públicas

Artículo 24. *Ámbito de los derechos.*

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica¹¹⁵.

Artículo 25. *Justificación de las faltas de asistencia.*

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica¹¹⁶.

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

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23¹¹⁷.

CAPÍTULO IV

Derechos económicos

Artículo 27. *Ayudas sociales*¹¹⁸.

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.
2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.
3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo,

¹¹⁵ El artículo 49 d) de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, regula estos derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género (vid. § 32).

¹¹⁶ *Ibidem*.

¹¹⁷ Vid. Artículo 30 de la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía (§ 41).

¹¹⁸ Desarrollado por Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

Artículo 28. *Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.*

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

TÍTULO III

Tutela Institucional

Artículo 29. *La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer*¹¹⁹.

1. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno, y coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencia en la materia.

2. El titular de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer estará legitimado ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta Ley en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencias en la materia.

3. Reglamentariamente se determinará el rango y las funciones concretas del titular de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer¹²⁰.

Artículo 30. *Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.*

1. Se constituirá el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que corresponderá el asesoramiento, evalua-

¹¹⁹ El Real Decreto 438/2008, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE núm. 92, de 16 de abril de 2008), ha creado la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género como órgano directivo dentro de la Secretaría General de Políticas de Igualdad en el Ministerio de Igualdad y ha suprimido la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer [art. 17.1.b) 1º y 4].

¹²⁰ El Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad (BOE núm. 165, de 9 de julio de 2008) ha derogado el Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, por el que se establecían el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

ción, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir violencia de género o con mayores dificultades para acceder a los servicios. En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán desagregados por sexo.

2. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, con periodicidad anual, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer en los términos a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas. El informe destacará asimismo las necesidades de reforma legal con objeto de garantizar que la aplicación de las medidas de protección adoptadas puedan asegurar el máximo nivel de tutela para las mujeres¹²¹.

3. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de las Comunidades Autónomas, las entidades locales, los agentes sociales, las asociaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas¹²².

Artículo 31. *Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

1. El Gobierno establecerá, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.

2. El Gobierno, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, promoverá las actuaciones necesarias para que las Policías Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales cuando éstas sean algunas de las previstas en la presente Ley o en el artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal.

3. La actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad habrá de tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género.

4. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con cuerpos de policía que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro del territorio autónomo, en

¹²¹ El Primer Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer fue aprobado por el Pleno del Observatorio en su reunión de 28 de junio de 2007, coincidiendo con el primer año desde su constitución, y contiene un Anexo del "Sistema de Indicadores y variables sobre violencia de género sobre el que construir la Base de Datos del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer".

¹²² Desarrollado por Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Disposición final tercera del RD 253/2006 ha sido derogada por el Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

los términos previstos en sus Estatutos, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía, y todo ello con la finalidad de hacer más efectiva la protección de las víctimas.

Artículo 32. *Planes de colaboración.*

1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.

2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan¹²³.

3. Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Intergubernamental del Sistema Nacional de Salud¹²⁴.

Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

Los protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.

4. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta Ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social o las mujeres con discapacidad¹²⁵.

TÍTULO IV

Tutela Penal

Artículo 33. *Suspensión de penas.*

El párrafo segundo del apartado 1, 6.ª, del artículo 83 del Código Penal, en la redacción dada por la Ley Orgánica 15/2003, queda redactado de la forma siguiente:

¹²³ La elaboración de los planes de colaboración y de los protocolos mencionados en los apartados 1 y 2 de este precepto corresponde a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, según indica el art. 5.1.c) del Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad. Se pueden citar, además, el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género (2005), y el Protocolo de Actuación y Coordinación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Abogadas y Abogados ante la violencia de género (2007).

¹²⁴ Vid. Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género (2006).

¹²⁵ El cumplimiento de este precepto ha contribuido a la elaboración del Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en la población extranjera inmigrante 2009-2012 y ha inspirado también el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-8, así como el Plan Estratégico de Ciudadanía e Inmigración 2007-2010.

«Si se tratase de delitos relacionados con la violencia de género, el Juez o Tribunal condicionará en todo caso la suspensión al cumplimiento de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1.^a, 2.^a y 5.^a de este apartado.»

Artículo 34. *Comisión de delitos durante el período de suspensión de la pena.*

El apartado 3 del artículo 84 del Código Penal, en la redacción dada por la Ley Orgánica 15/2003, queda redactado de la forma siguiente:

«3. En el supuesto de que la pena suspendida fuera de prisión por la comisión de delitos relacionados con la violencia de género, el incumplimiento por parte del reo de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1.^a, 2.^a y 5.^a del apartado 1 del artículo 83 determinará la revocación de la suspensión de la ejecución de la pena.»

Artículo 35. *Sustitución de penas.*

El párrafo tercero del apartado 1 del artículo 88 del Código Penal, en la redacción dada por la Ley Orgánica 15/2003, queda redactado de la forma siguiente:

«En el caso de que el reo hubiera sido condenado por un delito relacionado con la violencia de género, la pena de prisión sólo podrá ser sustituida por la de trabajos en beneficio de la comunidad. En estos supuestos, el Juez o Tribunal impondrá adicionalmente, además de la sujeción a programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico, la observancia de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1.^a y 2.^a, del apartado 1 del artículo 83 de este Código.»

Artículo 36. *Protección contra las lesiones.*

Se modifica el artículo 148 del Código Penal que queda redactado de la siguiente forma:

«Las lesiones previstas en el apartado 1 del artículo anterior podrán ser castigadas con la pena de prisión de dos a cinco años, atendiendo al resultado causado o riesgo producido:

- 1.º Si en la agresión se hubieren utilizado armas, instrumentos, objetos, medios, métodos o formas concretamente peligrosas para la vida o salud, física o psíquica, del lesionado.
- 2.º Si hubiere mediado ensañamiento o alevosía.
- 3.º Si la víctima fuere menor de doce años o incapaz.
- 4.º Si la víctima fuere o hubiere sido esposa, o mujer que estuviere o hubiere estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia¹²⁶.
- 5.º Si la víctima fuera una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.»

Artículo 37. *Protección contra los malos tratos.*

El artículo 153 del Código Penal, queda redactado como sigue:

«1. El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en este Código, o golpear o maltratare de obra a otro sin causarle lesión, cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o persona especialmente vulnerable que conviva con el autor, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficios de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o

¹²⁶ La redacción dada a este apartado ha sido objeto de las cuestiones de inconstitucionalidad 5003-2007 y 7291-2008, que están pendientes de resolución por el Tribunal Constitucional.

Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años¹²⁷.

2. Si la víctima del delito previsto en el apartado anterior fuere alguna de las personas a que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las personas contempladas en el apartado anterior de este artículo, el autor será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento de seis meses a tres años¹²⁸.

3. Las penas previstas en los apartados 1 y 2 se impondrán en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o utilizando armas, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza¹²⁹.

4. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado¹³⁰.»

Artículo 38. Protección contra las amenazas.

Se añaden tres apartados, numerados como 4, 5 y 6, al artículo 171 del Código Penal, que tendrán la siguiente redacción:

«4. El que de modo leve amenace a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve amenace a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor¹³¹.

5. El que de modo leve amenace con armas u otros instrumentos peligrosos a alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las contempladas en el apartado anterior de este artículo, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en be-

¹²⁷ Sobre este precepto se ha dictado la STC 59/2008, de 14 de mayo (Suplemento al BOE núm. 135, 4 de junio), que desestima la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5939-2005, planteada por el Juzgado de lo Penal núm. 4 de Murcia. Continúan la doctrina de esa resolución las posteriores SSTC 76, 80, 81, 82, 83, 95, 96, 97, 98, 99 y 100/2008.

¹²⁸ La redacción dada a este apartado ha sido objeto de la cuestión de inconstitucionalidad número 4655-2006, planteada por el Juzgado de lo Penal núm. 6 de Madrid, por posible vulneración del art. 14 de la Constitución, aún pendiente de resolución por parte del Tribunal Constitucional.

¹²⁹ *Ibidem*, además de las cuestiones de inconstitucionalidad 8197 y 9201-2006.

¹³⁰ La redacción dada a este apartado ha sido objeto de la cuestión de inconstitucionalidad 9201/2006, que está pendiente de resolución por el Tribunal Constitucional.

¹³¹ La Sentencia del Tribunal Constitucional 45/2009, de 19 de febrero, desestima diez cuestiones de inconstitucionalidad e inadmite una más planteadas respecto a este apartado 4 del artículo 171 del Código Penal (Suplemento al BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2009).

neficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de uno a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de seis meses a tres años.

Se impondrán las penas previstas en los apartados 4 y 5, en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza¹³².

6. No obstante lo previsto en los apartados 4 y 5, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado¹³³.»

Artículo 39. Protección contra las coacciones.

El contenido actual del artículo 172 del Código Penal queda numerado como apartado 1 y se añade un apartado 2 a dicho artículo con la siguiente redacción:

«2. El que de modo leve coaccione a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve coaccione a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

Se impondrá la pena en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado¹³⁴.»

Artículo 40. Quebrantamiento de condena.

Se modifica el artículo 468 del Código Penal que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los que quebrantaren su condena, medida de seguridad, prisión, medida cautelar, conducción o custodia serán castigados con la pena de prisión de seis meses a un año si estuvieran privados de libertad, y con la pena de multa de doce a veinticuatro meses en los demás casos.

¹³² La redacción dada a este apartado ha sido objeto de diversas cuestiones de inconstitucionalidad, a veces referidas sólo a uno de sus párrafos, a veces a todo él: están pendientes de resolución por el Tribunal Constitucional las cuestiones 8197 y 9853-2006, 9131-2007, 1877-2008.

¹³³ La redacción dada a este apartado ha sido objeto de las cuestiones de inconstitucionalidad 9266-2005 y 9853/2006, aún pendientes de resolución por parte del Tribunal Constitucional.

¹³⁴ La redacción dada a este apartado 2 del artículo 172 del Código Penal ha sido objeto de las cuestiones de inconstitucionalidad 7393 y 8198-2006, 6138 y 7825/2007, que están pendientes de resolución por el Tribunal Constitucional.

2. Se impondrá en todo caso la pena de prisión de seis meses a un año a los que quebrantaren una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza impuestas en procesos criminales en los que el ofendido sea alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2.»

Artículo 41. *Protección contra las vejaciones leves.*

El artículo 620 del Código Penal queda redactado como sigue:

«Serán castigados con la pena de multa de diez a veinte días:

1.º Los que de modo leve amenacen a otro con armas u otros instrumentos peligrosos, o los saquen en riña, como no sea en justa defensa, salvo que el hecho sea constitutivo de delito.

2.º Los que causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve, salvo que el hecho sea constitutivo de delito.

Los hechos descritos en los dos números anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

En los supuestos del número 2.º de este artículo, cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, la pena será la de localización permanente de cuatro a ocho días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a diez días. En estos casos no será exigible la denuncia a que se refiere el párrafo anterior de este artículo, excepto para la persecución de las injurias.»

Artículo 42. *Administración penitenciaria.*

1. La Administración penitenciaria realizará programas específicos para internos condenados por delitos relacionados con la violencia de género.

2. Las Juntas de Tratamiento valorarán, en las progresiones de grado, concesión de permisos y concesión de la libertad condicional, el seguimiento y aprovechamiento de dichos programas específicos por parte de los internos a que se refiere el apartado anterior.

TÍTULO V

Tutela Judicial

CAPÍTULO I

De los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

Artículo 43. *Organización territorial.*

Se adiciona un artículo 87 bis en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

«1. En cada partido habrá uno o más Juzgados de Violencia sobre la Mujer, con sede en la capital de aquél y jurisdicción en todo su ámbito territorial. Tomarán su designación del municipio de su sede.

2. No obstante lo anterior, podrán establecerse, excepcionalmente, Juzgados de Violencia sobre la Mujer que extiendan su jurisdicción a dos o más partidos dentro de la misma provincia.

3. El Consejo General del Poder Judicial podrá acordar, previo informe de las Salas de Gobierno, que, en aquellas circunscripciones donde sea conveniente en función de la carga de trabajo existente, el conocimiento de los asuntos referidos en el artículo 87 ter de la presente Ley Orgánica,

corresponda a uno de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, o de Instrucción en su caso, determinándose en esta situación que uno solo de estos Órganos conozca de todos estos asuntos dentro del partido judicial, ya sea de forma exclusiva o conociendo también de otras materias.

4. En los partidos judiciales en que exista un solo Juzgado de Primera Instancia e Instrucción será éste el que asuma el conocimiento de los asuntos a que se refiere el artículo 87 ter de esta Ley.»

Artículo 44. Competencia.

Se adiciona un artículo 87 ter en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

«1. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer conocerán, en el orden penal, de conformidad en todo caso con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, de los siguientes supuestos:

- a) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos recogidos en los títulos del Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, contra la libertad e indemnidad sexuales o cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, así como de los cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de violencia de género.
- b) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por cualquier delito contra los derechos y deberes familiares, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra anterior.
- c) De la adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Juez de Guardia.
- d) Del conocimiento y fallo de las faltas contenidas en los títulos I y II del libro III del Código Penal, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra a) de este apartado.

2. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer podrán conocer en el orden civil, en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil, de los siguientes asuntos:

- a) Los de filiación, maternidad y paternidad.
- b) Los de nulidad del matrimonio, separación y divorcio.
- c) Los que versen sobre relaciones paterno filiales.
- d) Los que tengan por objeto la adopción o modificación de medidas de trascendencia familiar.
- e) Los que versen exclusivamente sobre guarda y custodia de hijos e hijas menores o sobre alimentos reclamados por un progenitor contra el otro en nombre de los hijos e hijas menores.
- f) Los que versen sobre la necesidad de asentimiento en la adopción.
- g) Los que tengan por objeto la oposición a las resoluciones administrativas en materia de protección de menores.

3. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tendrán de forma exclusiva y excluyente competencia en el orden civil cuando concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un proceso civil que tenga por objeto alguna de las materias indicadas en el número 2 del presente artículo.
 - b) Que alguna de las partes del proceso civil sea víctima de los actos de violencia de género, en los términos a que hace referencia el apartado 1 a) del presente artículo.
 - c) Que alguna de las partes del proceso civil sea imputado como autor, inductor o cooperador necesario en la realización de actos de violencia de género.
 - d) Que se hayan iniciado ante el Juez de Violencia sobre la Mujer actuaciones penales por delito o falta a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer, o se haya adoptado una orden de protección a una víctima de violencia de género.
4. Cuando el Juez apreciara que los actos puestos en su conocimiento, de forma notoria, no constituyen expresión de violencia de género, podrá inadmitir la pretensión, remitiéndola al órgano judicial competente.
5. En todos estos casos está vedada la mediación.»

Artículo 45. *Recursos en materia penal.*

Se adiciona un nuevo ordinal 4.º al artículo 82.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

«De los recursos que establezca la ley contra las resoluciones en materia penal dictadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de la provincia. A fin de facilitar el conocimiento de estos recursos, y atendiendo al número de asuntos existentes, deberán especializarse una o varias de sus secciones de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la citada Ley Orgánica. Esta especialización se extenderá a aquellos supuestos en que corresponda a la Audiencia Provincial el enjuiciamiento en primera instancia de asuntos instruidos por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de la provincia.»

Artículo 46. *Recursos en materia civil.*

Se adiciona un nuevo párrafo al artículo 82.4 en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

«Las Audiencias Provinciales conocerán, asimismo, de los recursos que establezca la ley contra las resoluciones dictadas en materia civil por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de la provincia. A fin de facilitar el conocimiento de estos recursos, y atendiendo al número de asuntos existentes, podrán especializarse una o varias de sus secciones de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la citada Ley Orgánica.»

Artículo 47. *Formación.*

El Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses. En todo caso, en los cursos de formación anteriores se introducirá el enfoque de la discapacidad de las víctimas.

Artículo 48. *Jurisdicción de los Juzgados.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 4 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tienen jurisdicción en el ámbito territorial de su respectivo partido.

No obstante lo anterior, y atendidas las circunstancias geográficas, de ubicación y población, podrán crearse Juzgados de Violencia sobre la Mujer que atiendan a más de un partido judicial.»

Artículo 49. *Sede de los Juzgados.*

Se modifica el artículo 9 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«Los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tienen su sede en la capital del partido.»

Artículo 50. *Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.*

Se adiciona un artículo 15 bis en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, con la siguiente redacción:

«1. La planta inicial de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer será la establecida en el anexo XIII de esta Ley.

2. La concreción de la planta inicial y la que sea objeto de desarrollo posterior, será realizada mediante Real Decreto de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la presente Ley y se ajustará a los siguientes criterios:

a) Podrán crearse Juzgados de Violencia sobre la Mujer en aquellos partidos judiciales en los que la carga de trabajo así lo aconseje.

b) En aquellos partidos judiciales en los que, en atención al volumen de asuntos, no se considere necesario el desarrollo de la planta judicial, se podrán transformar algunos de los Juzgados de Instrucción y de Primera Instancia e Instrucción en funcionamiento en Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

c) Asimismo cuando se considere, en función de la carga de trabajo, que no es precisa la creación de un órgano judicial específico, se determinará, de existir varios, qué Juzgados de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción, asumirán el conocimiento de las materias de violencia sobre la mujer en los términos del artículo 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género con carácter exclusivo junto con el resto de las correspondientes a la jurisdicción penal o civil, según la naturaleza del órgano en cuestión.

3. Serán servidos por Magistrados los Juzgados de Violencia sobre la Mujer que tengan su sede en la capital de la provincia y los demás Juzgados que así se establecen en el anexo XIII de esta Ley.»

Artículo 51. *Plazas servidas por Magistrados.*

El apartado 2 del artículo 21 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial tendrá la siguiente redacción:

«2. El Ministro de Justicia podrá establecer que los Juzgados de Primera Instancia y de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, sean servidos por Magistrados, siempre que estén radicados en un partido judicial superior a 150.000 habitantes de derecho o experimenten aumentos de población de hecho que superen dicha cifra, y el volumen de cargas competenciales así lo exija.»

Artículo 52. *Constitución de los Juzgados.*

Se incluye un nuevo artículo 46 ter en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, con la siguiente redacción:

«1. El Gobierno, dentro del marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, oído el Consejo General del Poder Judicial y, en su caso, la Comunidad Autónoma afectada, procederá de

forma escalonada y mediante Real Decreto a la constitución, compatibilización y transformación de Juzgados de Instrucción y de Primera Instancia e Instrucción para la plena efectividad de la planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

2. En tanto las Comunidades Autónomas no fijen la sede de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, ésta se entenderá situada en aquellas poblaciones que se establezcan en el anexo XIII de la presente Ley.»

Artículo 53. *Notificación de las sentencias dictadas por Tribunales.*

Se adiciona un nuevo párrafo en el artículo 160 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, con el contenido siguiente:

«Cuando la instrucción de la causa hubiera correspondido a un Juzgado de Violencia sobre la Mujer la sentencia será remitida al mismo por testimonio de forma inmediata, con indicación de si la misma es o no firme.»

Artículo 54. *Especialidades en el supuesto de juicios rápidos.*

Se adiciona un nuevo artículo 797 bis en la Ley de Enjuiciamiento Criminal con el contenido siguiente:

«1. En el supuesto de que la competencia corresponda al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, las diligencias y resoluciones señaladas en los artículos anteriores deberán ser practicadas y adoptadas durante las horas de audiencia.

2. La Policía Judicial habrá de realizar las citaciones a que se refiere el artículo 796, ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer, en el día hábil más próximo, entre aquéllos que se fijen reglamentariamente.

No obstante el detenido, si lo hubiere, habrá de ser puesto a disposición del Juzgado de Instrucción de Guardia, a los solos efectos de regularizar su situación personal, cuando no sea posible la presentación ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer que resulte competente.

3. Para la realización de las citaciones antes referidas, la Policía Judicial fijará el día y la hora de la comparecencia coordinadamente con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer. A estos efectos el Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dictará los Reglamentos oportunos para asegurar esta coordinación.»

Artículo 55. *Notificación de las sentencias dictadas por Juzgado de lo Penal.*

Se adiciona un apartado 5 en el artículo 789 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, con el contenido siguiente:

«5. Cuando la instrucción de la causa hubiera correspondido a un Juzgado de Violencia sobre la Mujer la sentencia será remitida al mismo por testimonio de forma inmediata. Igualmente se le remitirá la declaración de firmeza y la sentencia de segunda instancia cuando la misma fuera revocatoria, en todo o en parte, de la sentencia previamente dictada.»

Artículo 56. *Especialidades en el supuesto de juicios rápidos en materia de faltas.*

Se adiciona un nuevo apartado 5 al artículo 962 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, con el contenido siguiente:

«5. En el supuesto de que la competencia para conocer corresponda al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, la Policía Judicial habrá de realizar las citaciones a que se refiere este artículo ante dicho Juzgado en el día hábil más próximo. Para la realización de las citaciones antes referidas, la Policía Judicial fijará el día y la hora de la comparecencia coordinadamente con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.

A estos efectos el Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dictará los Reglamentos oportunos para asegurar esta coordinación.»

CAPÍTULO II

Normas procesales civiles

Artículo 57. *Pérdida de la competencia objetiva cuando se produzcan actos de violencia sobre la mujer.*

Se adiciona un nuevo artículo 49 bis en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, cuya redacción es la siguiente:

«Artículo 49 bis. *Pérdida de la competencia cuando se produzcan actos de violencia sobre la mujer.*

1. Cuando un Juez, que esté conociendo en primera instancia de un procedimiento civil, tuviese noticia de la comisión de un acto de violencia de los definidos en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que haya dado lugar a la iniciación de un proceso penal o a una orden de protección, tras verificar la concurrencia de los requisitos previstos en el apartado 3 del artículo 87 *ter* de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá inhibirse, remitiendo los autos en el estado en que se hallen al Juez de Violencia sobre la Mujer que resulte competente, salvo que se haya iniciado la fase del juicio oral.

2. Cuando un Juez que esté conociendo de un procedimiento civil, tuviese noticia de la posible comisión de un acto de violencia de género, que no haya dado lugar a la iniciación de un proceso penal, ni a dictar una orden de protección, tras verificar que concurren los requisitos del apartado 3 del artículo 87 *ter* de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá inmediatamente citar a las partes a una comparecencia con el Ministerio Fiscal que se celebrará en las siguientes 24 horas a fin de que éste tome conocimiento de cuantos datos sean relevantes sobre los hechos acaecidos. Tras ella, el Fiscal, de manera inmediata, habrá de decidir si procede, en las 24 horas siguientes, a denunciar los actos de violencia de género o a solicitar orden de protección ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer que resulte competente. En el supuesto de que se interponga denuncia o se solicite la orden de protección, el Fiscal habrá de entregar copia de la denuncia o solicitud en el Tribunal, el cual continuará conociendo del asunto hasta que sea, en su caso, requerido de inhibición por el Juez de Violencia sobre la Mujer competente.

3. Cuando un Juez de Violencia sobre la Mujer que esté conociendo de una causa penal por violencia de género tenga conocimiento de la existencia de un proceso civil, y verifique la concurrencia de los requisitos del apartado 3 del artículo 87 *ter* de la Ley Orgánica del Poder Judicial, requerirá de inhibición al Tribunal Civil, el cual deberá acordar de inmediato su inhibición y la remisión de los autos al órgano requirente.

A los efectos del párrafo anterior, el requerimiento de inhibición se acompañará de testimonio de la incoación de diligencias previas o de juicio de faltas, del auto de admisión de la querrela, o de la orden de protección adoptada.

4. En los casos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, el Tribunal Civil remitirá los autos al Juzgado de Violencia sobre la Mujer sin que sea de aplicación lo previsto en el artículo 48.3 de

la Ley de Enjuiciamiento Civil, debiendo las partes desde ese momento comparecer ante dicho órgano.

En estos supuestos no serán de aplicación las restantes normas de esta sección, ni se admitirá declinatoria, debiendo las partes que quieran hacer valer la competencia del Juzgado de Violencia sobre la Mujer presentar testimonio de alguna de las resoluciones dictadas por dicho Juzgado a las que se refiere el párrafo final del número anterior.

5. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer ejercerán sus competencias en materia civil de forma exclusiva y excluyente, y en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.»

CAPÍTULO III

Normas procesales penales

Artículo 58. *Competencias en el orden penal.*

Se modifica el artículo 14 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que queda redactado de la siguiente forma:

«Fuera de los casos que expresa y limitadamente atribuyen la Constitución y las leyes a Jueces y Tribunales determinados, serán competentes:

1. Para el conocimiento y fallo de los juicios de faltas, el Juez de Instrucción, salvo que la competencia corresponda al Juez de Violencia sobre la Mujer de conformidad con el número quinto de este artículo. Sin embargo, conocerá de los juicios por faltas tipificadas en los artículos 626, 630, 632 y 633 del Código Penal, el Juez de Paz del lugar en que se hubieran cometido. También conocerán los Jueces de Paz de los juicios por faltas tipificadas en el artículo 620.1.º y 2.º, del Código Penal, excepto cuando el ofendido fuere alguna de las personas a que se refiere el artículo 173.2 del mismo Código.

2. Para la instrucción de las causas, el Juez de Instrucción del partido en que el delito se hubiere cometido, o el Juez de Violencia sobre la Mujer, o el Juez Central de Instrucción respecto de los delitos que la Ley determine.

3. Para el conocimiento y fallo de las causas por delitos a los que la Ley señale pena privativa de libertad de duración no superior a cinco años o pena de multa cualquiera que sea su cuantía, o cualesquiera otras de distinta naturaleza, bien sean únicas, conjuntas o alternativas, siempre que la duración de éstas no exceda de diez años, así como por faltas, sean o no incidentales, imputables a los autores de estos delitos o a otras personas, cuando la comisión de la falta o su prueba estuviesen relacionadas con aquéllos, el Juez de lo Penal de la circunscripción donde el delito fue cometido, o el Juez de lo Penal correspondiente a la circunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en su caso, o el Juez Central de lo Penal en el ámbito que le es propio, sin perjuicio de la competencia del Juez de Instrucción de Guardia del lugar de comisión del delito para dictar sentencia de conformidad, o del Juez de Violencia sobre la Mujer competente en su caso, en los términos establecidos en el artículo 801.

No obstante, en los supuestos de competencia del Juez de lo Penal, si el delito fuere de los atribuidos al Tribunal del Jurado, el conocimiento y fallo corresponderá a éste.

4. Para el conocimiento y fallo de las causas en los demás casos la Audiencia Provincial de la circunscripción donde el delito se haya cometido, o la Audiencia Provincial correspondiente a la cir-

cunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en su caso, o la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional.

No obstante, en los supuestos de competencia de la Audiencia Provincial, si el delito fuere de los atribuidos al Tribunal de Jurado, el conocimiento y fallo corresponderá a éste.

5. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer serán competentes en las siguientes materias, en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en esta Ley:

a) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos recogidos en los títulos del Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, contra la libertad e indemnidad sexuales o cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, así como de los cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de violencia de género.

b) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por cualquier delito contra los derechos y deberes familiares, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra anterior.

c) De la adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Juez de Guardia.

d) Del conocimiento y fallo de las faltas contenidas en los títulos I y II del libro III del Código Penal, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra a) de este apartado.»

Artículo 59. Competencia territorial.

Se adiciona un nuevo artículo 15 bis en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cuya redacción es la siguiente:

«En el caso de que se trate de algunos de los delitos o faltas cuya instrucción o conocimiento corresponda al Juez de Violencia sobre la Mujer, la competencia territorial vendrá determinada por el lugar del domicilio de la víctima, sin perjuicio de la adopción de la orden de protección, o de medidas urgentes del artículo 13 de la presente Ley que pudiera adoptar el Juez del lugar de comisión de los hechos.»

Artículo 60. Competencia por conexión.

Se adiciona un nuevo artículo 17 bis en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cuya redacción es la siguiente:

«La competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer se extenderá a la instrucción y conocimiento de los delitos y faltas conexas siempre que la conexión tenga su origen en alguno de los supuestos previstos en los números 3.º y 4.º del artículo 17 de la presente Ley.»

CAPÍTULO IV

Medidas judiciales de protección y de seguridad de las víctimas

Artículo 61. *Disposiciones generales.*

1. Las medidas de protección y seguridad previstas en el presente capítulo serán compatibles con cualesquiera de las medidas cautelares y de aseguramiento que se pueden adoptar en los procesos civiles y penales.
2. En todos los procedimientos relacionados con la violencia de género, el Juez competente, de oficio o a instancia de las víctimas, de los hijos, de las personas que convivan con ellas o se hallen sujetas a su guarda o custodia, del Ministerio Fiscal o de la Administración de la que dependan los servicios de atención a las víctimas o su acogida, deberá pronunciarse en todo caso sobre la pertinencia de la adopción de las medidas cautelares y de aseguramiento contempladas en este capítulo, determinando su plazo, si procediera su adopción.

Artículo 62. *De la orden de protección.*

Recibida la solicitud de adopción de una orden de protección, el Juez de Violencia sobre la Mujer y, en su caso, el Juez de Guardia, actuarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Artículo 63. *De la protección de datos y las limitaciones a la publicidad.*

1. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas; en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
2. Los Jueces competentes podrán acordar, de oficio o a instancia de parte, que las vistas se desarrollen a puerta cerrada y que las actuaciones sean reservadas.

Artículo 64. *De las medidas de salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones.*

1. El Juez podrá ordenar la salida obligatoria del inculcado por violencia de género del domicilio en el que hubiera estado conviviendo o tenga su residencia la unidad familiar, así como la prohibición de volver al mismo.
2. El Juez, con carácter excepcional, podrá autorizar que la persona protegida concierte, con una agencia o sociedad pública allí donde la hubiere y que incluya entre sus actividades la del arrendamiento de viviendas, la permuta del uso atribuido de la vivienda familiar de la que sean copropietarios, por el uso de otra vivienda, durante el tiempo y en las condiciones que se determinen.
3. El Juez podrá prohibir al inculcado que se aproxime a la persona protegida, lo que le impide acercarse a la misma en cualquier lugar donde se encuentre, así como acercarse a su domicilio, a su lugar de trabajo o a cualquier otro que sea frecuentado por ella.
Podrá acordarse la utilización de instrumentos con la tecnología adecuada para verificar de inmediato su incumplimiento.
El Juez fijará una distancia mínima entre el inculcado y la persona protegida que no se podrá rebasar, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal.
4. La medida de alejamiento podrá acordarse con independencia de que la persona afectada, o aquéllas a quienes se pretenda proteger, hubieran abandonado previamente el lugar.
5. El Juez podrá prohibir al inculcado toda clase de comunicación con la persona o personas que se indique, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal.

6. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores podrán acordarse acumulada o separadamente.

Artículo 65. *De las medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores.*

El Juez podrá suspender para el inculcado por violencia de género el ejercicio de la patria potestad o de la guarda y custodia, respecto de los menores a que se refiera.

Artículo 66. *De la medida de suspensión del régimen de visitas.*

El Juez podrá ordenar la suspensión de visitas del inculcado por violencia de género a sus descendientes.

Artículo 67. *De la medida de suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas.*

El Juez podrá acordar, respecto de los inculcados en delitos relacionados con la violencia a que se refiere esta Ley, la suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas, con la obligación de depositarlas en los términos establecidos por la normativa vigente.

Artículo 68. *Garantías para la adopción de las medidas.*

Las medidas restrictivas de derechos contenidas en este capítulo deberán adoptarse mediante auto motivado en el que se aprecie su proporcionalidad y necesidad, y, en todo caso, con intervención del Ministerio Fiscal y respeto de los principios de contradicción, audiencia y defensa.

Artículo 69. *Mantenimiento de las medidas de protección y seguridad.*

Las medidas de este capítulo podrán mantenerse tras la sentencia definitiva y durante la tramitación de los eventuales recursos que correspondiesen. En este caso, deberá hacerse constar en la sentencia el mantenimiento de tales medidas.

CAPÍTULO V

Del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer¹³⁵

Artículo 70. *Funciones del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer.*

Se añade un artículo 18 quáter en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, con la siguiente redacción¹³⁶.

¹³⁵ Es importante tener en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley 24/2007, de 9 de octubre, por la que se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2007). Algunas de estas se indican a continuación y otras relacionadas se encuentran posteriormente en §T 52.

¹³⁶ Este artículo 18 quáter ha sido suprimido por el Punto Trece del Artículo único de la Ley 24/2007, de 9 de octubre, por la que se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2007). La redacción que le había dado la Ley Orgánica 1/2004 era la siguiente: "1. El Fiscal General del Estado nombrará, oído el Consejo Fiscal, como delegado, un Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, con categoría de Fiscal de Sala, que ejercerá las siguientes funciones: a) Practicar las diligencias a que se refiere el artículo 5 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, e intervenir directamente en aquellos procesos penales de especial trascendencia apreciada por el Fiscal General del Estado, referentes a los delitos por actos de violencia de género comprendidos en el artículo 87 ter.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. b) Intervenir, por delegación del Fiscal General del Estado, en los procesos civiles comprendidos en el artículo 87 ter.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. c) Supervisar y coordinar la actuación de las Secciones contra la Violencia sobre la Mujer, y recabar informes de las mismas, dando conocimiento al Fiscal Jefe de las Fiscalías en que se integren. d) Coordinar los criterios de actuación de las diversas Fiscalías en materia de violencia de género, para lo cual podrá proponer al Fiscal General del Estado la emisión de las correspondientes instrucciones. e) Elaborar semestralmente, y presentar al Fiscal General del Estado, para su remisión a la Junta de Fiscales de Sala del Tribunal Supremo, y al Con-

Artículo 71. Secciones contra la violencia sobre la mujer.

Se sustituyen los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 18 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, por el siguiente texto¹³⁷. «Asimismo, en las Fiscalías Provinciales existirá una Sección contra la Violencia sobre la Mujer, que coordinará o en su caso asumirá directamente la intervención del Ministerio Fiscal en los procedimientos penales y civiles cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. En la Sección contra la Violencia sobre la Mujer deberá llevarse un registro de los procedimientos que se sigan relacionados con estos hechos que permitirá la consulta de los Fiscales cuando conozcan de un procedimiento de los que tienen atribuida la competencia, al efecto en cada caso procedente. Estas Secciones podrán constituirse en las Fiscalías de las Comunidades Autónomas cuando sus competencias, el volumen de trabajo o la mejor organización y prestación del servicio así lo aconsejen¹³⁸.»

Artículo 72. Delegados de la Jefatura de la Fiscalía.

Se da una nueva redacción al apartado 5 del artículo 22 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre,

sejo Fiscal, un informe sobre los procedimientos seguidos y actuaciones practicadas por el Ministerio Fiscal en materia de violencia de género. 2. Para su adecuada actuación se le adscribirán los profesionales y expertos que sean necesarios para auxiliario de manera permanente u ocasional”.

¹³⁷ La redacción del párrafo segundo del artículo 18.1 de la Ley 50/1981 dada por la Ley Orgánica 1/ 2004 era la siguiente: “En la Fiscalía de la Audiencia Nacional y en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales, existirá una Sección de Menores a la que se encomendarán las funciones y facultades que al Ministerio Fiscal atribuye la Ley Orgánica Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y otra Sección Contra la Violencia sobre la Mujer en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales. A estas Secciones serán adscritos Fiscales que pertenezcan a sus respectivas plantillas, teniendo preferencia aquellos que por razón de las anteriores funciones desempeñadas, cursos impartidos o superados o por cualquier otra circunstancia análoga, se hayan especializado en la materia. No obstante, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen podrán actuar también en otros ámbitos o materias”. Fue modificada por la Disposición Final Primera, Punto Uno de la Ley 10/2006 quedando así: “En la Fiscalía de la Audiencia Nacional y en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales existirá una Sección de Menores a la que se encomendarán las funciones y facultades que al Ministerio Fiscal atribuye la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. En las Fiscalías de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales existirán Secciones contra la Violencia sobre la Mujer y Secciones de Medio Ambiente especializadas en delitos relativos a la ordenación del territorio, la protección del patrimonio histórico, los recursos naturales y el medio ambiente, la protección de la flora, fauna y animales domésticos, y los incendios forestales. A estas secciones serán adscritos fiscales que pertenezcan a sus respectivas plantillas, y tendrán preferencia aquellos que por razón de las anteriores funciones desempeñadas, cursos impartidos o superados o por cualquier otra circunstancia análoga se hayan especializado en la materia. No obstante, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen podrán actuar también en otros ámbitos o materias”. La redacción que el artículo 71 de la Ley Orgánica 1/2004 dio al párrafo tercero del artículo 18.1 de la Ley 50/1981 era la siguiente: “En las Fiscalías de los Tribunales Superiores de Justicia y en las Audiencias Provinciales podrán existir las adscripciones permanentes que se determinen reglamentariamente. A la Sección Contra la Violencia sobre la Mujer se atribuyen las siguientes funciones: a) Intervenir en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. b) Intervenir directamente en los procesos civiles cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. En la Sección Contra la Violencia sobre la Mujer deberá llevarse un registro de los procedimientos que se sigan relacionados con estos hechos que permitirá la consulta de los Fiscales cuando conozcan de un procedimiento de los que tienen atribuida la competencia, al efecto en cada caso procedente”.

¹³⁸ El texto transcrito corresponde al párrafo cuatro del artículo 18 regla 3 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, en la redacción dada por el Punto Doce del Artículo único de la Ley 24/2007, de 9 de octubre, por la que se modifica la primera.

reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, que queda redactado de la siguiente forma¹³⁹.

Disposición adicional primera. Pensiones y ayudas¹⁴⁰.

1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos. En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad, si las hubiese, siempre que tal incremento esté establecido en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate¹⁴¹.
2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquellos.
3. No tendrá la consideración de beneficiario, a título de víctima indirecta, de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, quien fuera condenado por delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la ofendida fuera su cónyuge o excónyuge o persona con la que estuviera o hubiera estado ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, con independencia de su orientación sexual, durante, al menos, los dos años anteriores al momento del

¹³⁹ El apartado 5 del artículo 22 ha sido modificado por el Punto Diecisiete del Artículo único de la Ley 24/2007, de 9 de octubre, por la que se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, no refiriéndose ahora a materia objeto de este Código. La redacción que le había dado la Ley Orgánica 1/2004 era la siguiente: "En aquellas Fiscalías en las que el número de asuntos de que conociera así lo aconsejara y siempre que resultara conveniente para la organización del servicio, previo informe del Consejo Fiscal, podrán designarse delegados de la Jefatura con el fin de asumir las funciones de dirección y coordinación que le fueran específicamente encomendadas. La plantilla orgánica determinará el número máximo de delegados de la Jefatura que se puedan designar en cada Fiscalía. En todo caso, en cada Fiscalía habrá un delegado de Jefatura que asumirá las funciones de dirección y coordinación, en los términos previstos en este apartado, en materia de infracciones relacionadas con la violencia de género, delitos contra el medio ambiente, y vigilancia penitenciaria, con carácter exclusivo o compartido con otras materias. Tales delegados serán nombrados y, en su caso, relevados mediante resolución dictada por el Fiscal General del Estado, a propuesta motivada del Fiscal Jefe respectivo, oída la Junta de Fiscalía. Cuando la resolución del Fiscal General del Estado sea discrepante con la propuesta del Fiscal Jefe respectivo, deberá ser motivada. Para la cobertura de estas plazas será preciso, con carácter previo a la propuesta del Fiscal Jefe correspondiente, realizar una convocatoria entre los Fiscales de la plantilla. A la propuesta se acompañará relación del resto de los Fiscales que hayan solicitado el puesto con aportación de los méritos alegados".

¹⁴⁰ A dar cumplimiento a esta disposición se dirige el artículo 7.2 del Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia (BOE núm. 33, de 7 de febrero de 2009).

¹⁴¹ Nueva redacción dada por la Disposición adicional trigésima de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. La anterior decía así: "1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del Sistema Público de Pensiones causada por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos".

fallecimiento, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.

Disposición adicional segunda. *Protocolos de actuación.*

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, que hayan asumido competencias en materia de justicia, organizarán en el ámbito que a cada una le es propio los servicios forenses de modo que cuenten con unidades de valoración forense integral encargadas de diseñar protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género.

Disposición adicional tercera. *Modificación de la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación.*

Uno. Las letras b) y g) del artículo 2 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, quedarán redactadas de la forma siguiente:

«b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

g) La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos y para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos y no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.»

Dos. Se incorporan tres nuevas letras en el apartado 1 del artículo 31 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, que quedarán redactadas de la forma siguiente:

«k) Las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado.

l) El Instituto de la Mujer.

m) Personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia de género.»

Tres. La letra e) del apartado 1 del artículo 32 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, quedará redactada de la forma siguiente:

«e) Las disposiciones que se refieran al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y al fomento de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la enseñanza.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 33 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, quedará redactado de la forma siguiente:

«1. El Consejo Escolar del Estado elaborará y hará público anualmente un informe sobre el sistema educativo, donde deberán recogerse y valorarse los diversos aspectos del mismo, incluyendo la posible situación de violencia ejercida en la comunidad educativa. Asimismo se informará de las medidas que en relación con la prevención de violencia y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres establezcan las Administraciones educativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo séptimo guión en el apartado 1 del artículo 56 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, con la siguiente redacción:

«—Una persona, elegida por los miembros del Consejo Escolar del Centro, que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.»

Seis. Se adiciona una nueva letra m) en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, con la siguiente redacción:

«m) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre

hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo.*

Uno. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 1 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que quedará redactado de la siguiente forma: «b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.»

Dos. Se modifica la letra e) y se añade la letra l) en el apartado 3 del artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que quedarán redactadas de la siguiente forma:

«e) El fomento de los hábitos de comportamiento democrático y las habilidades y técnica en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos.

l) La formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 34 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que quedará redactada de la siguiente forma:

«3. La metodología didáctica de la formación profesional específica promoverá la integración de contenidos científicos, tecnológicos y organizativos. Asimismo, favorecerá en el alumno la capacidad para aprender por sí mismo y para trabajar en equipo, así como la formación en la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.»

Disposición adicional quinta. *Modificación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación.*

Uno. Se adiciona una nueva letra b), con el consiguiente desplazamiento de las actuales, y tres nuevas letras n), ñ) y o) en el artículo 1 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

«b) La eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres.

n) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

ñ) La formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos y no violencia en todos los ámbitos de la vida personal familiar y social.

o) El desarrollo de las capacidades afectivas.»

Dos. Se adicionan dos nuevas letras e) y f), con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

«e) Ejercitarse en la prevención de los conflictos y en la resolución pacífica de los mismos.

f) Desarrollar sus capacidades afectivas.»

Tres. Se adicionan tres nuevas letras b), c) y d), con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 15 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

«b) Adquirir habilidades en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos

que permitan desenvolverse con autonomía en el ámbito familiar y doméstico, así como en los grupos sociales en los que se relacionan.

c) Comprender y respetar la igualdad entre sexos.

d) Desarrollar sus capacidades afectivas.»

Cuatro. Se adicionan tres nuevas letras b), c) y d), con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 22 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

«b) Conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

c) Relacionarse con los demás sin violencia, resolviendo pacíficamente los conflictos.

d) Desarrollar sus capacidades afectivas.»

Cinco. Se modifica la letra f) del apartado 1 y se añade un nuevo apartado 5 en el artículo 23 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactado de la forma siguiente:

«1. f) Ética e igualdad entre hombres y mujeres.»

«5. La asignatura de Ética incluirá contenidos específicos sobre la igualdad entre hombres y mujeres.»

Seis. Se adicionan dos nuevas letras b) y c), con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 34 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

«b) Consolidar una madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable, autónoma y prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales.

c) Fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos.»

Siete. Se adiciona un nuevo apartado 3 en el artículo 40 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

«3. Con el fin de promover la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que todos los currículos y los materiales educativos reconozcan el igual valor de hombres y mujeres y se elaboren a partir de presupuestos no discriminatorios para las mujeres. Asimismo, deberán fomentar el respeto en la igualdad de derechos y obligaciones.»

Ocho. Se adicionan dos nuevas letras e) y f) en el apartado 2 del artículo 52 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

«e) Desarrollar habilidades en la resolución pacífica de los conflictos en las relaciones personales, familiares y sociales.

f) Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.»

Nueve. Se modifica la letra d) del artículo 56 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactada de la forma siguiente:

«d) La tutoría del alumnado para dirigir su aprendizaje, transmitirles valores y ayudarlos, en colaboración con los padres, a superar sus dificultades y resolver pacíficamente sus conflictos.»

Diez. Se adiciona una nueva letra g), con el consiguiente desplazamiento de la letra g) actual que pasará a ser una nueva letra h), en el apartado 2 del artículo 81 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el contenido siguiente:

«g) Una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre

hombres y mujeres, residente en la ciudad donde se halle emplazado el centro y elegida por el Consejo Escolar del centro.»

Once. Se modifica la letra k) en el apartado 1 del artículo 82 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactado de la forma siguiente:

«k) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.»

Doce. Se añade una nueva letra g) al apartado 1 del artículo 105 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactada de la forma siguiente:

«g) Velar por el cumplimiento y aplicación de las medidas e iniciativas educativas destinadas a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.»

Disposición adicional sexta. *Modificación de la Ley General de Publicidad.*

Uno. Se modifica el artículo 3, letra a), de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Es ilícita:

a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.»

Dos. Se adiciona un nuevo apartado 1 bis en el artículo 25 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, con el contenido siguiente:

«1 bis. Cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer, podrán solicitar del anunciante su cesación y rectificación:

- a) La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.
- b) El Instituto de la Mujer o su equivalente en el ámbito autonómico.
- c) Las asociaciones legalmente constituidas que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer y no incluyan como asociados a personas jurídicas con ánimo de lucro.
- d) Los titulares de un derecho o interés legítimo.»

Tres. Se adiciona una disposición adicional a la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, con el contenido siguiente:

«La acción de cesación cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer, se ejercitará en la forma y en los términos previstos en los artículos 26 y 29, excepto en materia de legitimación que la tendrán, además del Ministerio Fiscal, las personas y las Instituciones a que se refiere el artículo 25.1 bis de la presente Ley.»

Disposición adicional séptima. *Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis) en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

Tres. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

«n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.»

Cinco. Se introduce una nueva letra m) en el artículo 49, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

«m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.»

Disposición adicional octava. *Modificación de la Ley General de la Seguridad Social.*

Uno. Se añade un apartado 5 en el artículo 124 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

«5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.»

Dos. Se modifica la letra e) del apartado 1.1, así como el apartado 1.2 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

«1.1.e) Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Cuando se suspenda su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 210 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

«2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 124.5 de esta Ley.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

«2. A los efectos previstos en este título, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo.

Para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.»

Cinco. Se introduce una nueva disposición adicional en la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

«Disposición adicional cuadragésima segunda. Acreditación de situaciones legales de desempleo. La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.»

Disposición adicional novena. *Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Uno. El apartado 3 del artículo 1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tendrá la siguiente redacción:

«3. Se consideran bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución, y en consecuencia aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas, los siguientes preceptos:

artículos: 3.2.e) y f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1.a), b), párrafo primero, c), e), g) en sus párrafos primero a cuarto, e i), 2 y 3; 21; 22.1, a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta, duodécima y decimoquinta; disposiciones transitoria segunda, octava y novena.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 17 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

«3. En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.»

Tres. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con el siguiente contenido:

«i) La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. En tales supuestos la Administración Pública competente en cada caso estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 8 en el artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con el siguiente contenido:

«8. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.»

Cinco. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública con el siguiente contenido:

«5. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.»

Disposición adicional décima. *Modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Uno. Se modifica el apartado segundo del artículo 26 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 26. Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Mercantil, de Violencia sobre la Mujer, de lo Penal, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Menores y de Vigilancia Penitenciaria.»

Dos. Se modifica la rúbrica del capítulo V del título IV del libro I de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactada de la siguiente forma:

«Capítulo V. De los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Mercantil, de lo Penal, de Violencia sobre la Mujer, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Vigilancia Penitenciaria y de Menores.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 87 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 87.1. Los Juzgados de Instrucción conocerán, en el orden penal:

a) De la instrucción de las causas por delito cuyo enjuiciamiento corresponda a las Audiencias Provinciales y a los Juzgados de lo Penal, excepto de aquellas causas que sean competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

b) Les corresponde asimismo dictar sentencia de conformidad con la acusación en los casos establecidos por la Ley.

c) Del conocimiento y fallo de los juicios de faltas, salvo los que sean competencia de los Jueces de Paz, o de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

d) De los procedimientos de “habeas corpus”.

e) De los recursos que establezca la ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de Paz del partido y de las cuestiones de competencia entre éstos.

f) De la adopción de la orden de protección a las víctimas de violencia sobre la mujer cuando esté desarrollando funciones de guardia, siempre que no pueda ser adoptada por el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.»

Tres bis. Se adiciona un nuevo párrafo en el apartado 2, del artículo 89 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con el contenido siguiente:

«A fin de facilitar el conocimiento de los asuntos instruidos por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, y atendiendo al número de asuntos existentes, deberán especializarse uno o varios Juzgados en cada provincia, de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la presente Ley.»

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 210 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los Jueces de Primera Instancia y de Instrucción, de lo Mercantil, de lo Penal, de Violencia sobre la Mujer, de lo Contencioso-Administrativo, de Menores y de lo Social se sustituirán entre sí en las poblaciones donde existan varios del mismo orden jurisdiccional, en la forma que acuerde la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia, a propuesta de la Junta de Jueces.»

Cinco. Se adiciona un nuevo párrafo en el apartado 3 en el artículo 211 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«Los Jueces de Violencia sobre la Mujer serán sustituidos por los Jueces de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción, según el orden que establezca la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia respectivo.»

Disposición adicional undécima. *Evaluación de la aplicación de la Ley.*

El Gobierno, en colaboración con las Comunidades Autónomas, a los tres años de la entrada en

¹⁴² De 24 de julio de 2008 es el Informe Ejecutivo sobre la evaluación de la aplicación de la Ley previsto en esta disposición (la entrada en vigor de la totalidad de la norma se produjo con fecha 29 de junio de 2005).

vigor de esta Ley Orgánica elaborará y remitirá al Congreso de los Diputados un informe en el que se hará una evaluación de los efectos de su aplicación en la lucha contra la violencia de género¹⁴².

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.*

Se añade una disposición adicional cuarta a la Ley de Enjuiciamiento Criminal con el contenido siguiente:

«1. Las referencias que se hacen al Juez de Instrucción y al Juez de Primera Instancia en los apartados 1 y 7 del artículo 544 ter de esta Ley, en la redacción dada por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica se entenderán hechas, en su caso, al Juez de Violencia sobre la Mujer.

2. Las referencias que se hacen al Juez de Guardia en el título III del libro IV, y en los artículos 962 a 971 de esta Ley, se entenderán hechas, en su caso, al Juez de Violencia sobre la Mujer.»

Disposición adicional decimotercera. *Dotación del Fondo.*

Con el fin de coadyuvar a la puesta en funcionamiento de los servicios establecidos en el artículo 19 de esta Ley, y garantizar la equidad interterritorial en su implantación, durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta Ley se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial. Ello, no obstante, la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra se regirán, en estos aspectos financieros, por sus regímenes especiales de Concerto Económico y de Convenio.

Las Comunidades Autónomas, en uso de sus competencias, durante el año siguiente a la aprobación de esta Ley, realizarán un diagnóstico conjuntamente con las Administraciones Locales, sobre el impacto de la violencia de género en su Comunidad, así como una valoración de necesidades, recursos y servicios necesarios, para implementar el artículo 19 de esta Ley.

La dotación del Fondo se hará de conformidad con lo que dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Disposición adicional decimocuarta. *Informe sobre financiación.*

Sin perjuicio de la responsabilidad financiera de las Comunidades Autónomas, conforme a lo establecido en la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y de acuerdo con el principio de lealtad institucional en los términos del artículo 2.1.e) de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, los Ministerios competentes, a propuesta de los órganos interterritoriales correspondientes, elaborarán informes sobre las repercusiones económicas de la aplicación de esta Ley. Dichos informes serán presentados al Ministerio de Economía y Hacienda que los trasladará al Consejo de Política Fiscal y Financiera.

Disposición adicional decimoquinta. *Convenios en materia de vivienda.*

Mediante convenios con las Administraciones competentes, el Gobierno podrá promover procesos específicos de adjudicación de viviendas protegidas a las víctimas de violencia de género.

Disposición adicional decimosexta. *Coordinación de los Servicios Públicos de Empleo.*

En el desarrollo de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, se tendrá en cuenta la necesaria coordinación de los Servicios Públicos de Empleo, para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las víctimas de violencia de género cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad

geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y el mismo implique cambio de Comunidad Autónoma.

Disposición adicional decimoséptima. *Escolarización.*

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la escolarización inmediata de los hijos en el supuesto de cambio de residencia motivados por violencia sobre la mujer.

Disposición adicional decimoctava. *Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.*

Se añade un anexo XIII a la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, cuyo texto se incluye como anexo a la presente Ley Orgánica.

Disposición adicional decimonovena. *Fondo de garantía de pensiones.*

El Estado garantizará el pago de alimentos reconocidos e impagados a favor de los hijos e hijas menores de edad en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, a través de una legislación específica que concretará el sistema de cobertura en dichos supuestos y que, en todo caso, tendrá en cuenta las circunstancias de las víctimas de violencia de género¹⁴³.

Disposición adicional vigésima. *Cambio de apellidos.*

El artículo 58 de la Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957, queda redactado de la siguiente forma:

«2. Cuando se den circunstancias excepcionales, y a pesar de faltar los requisitos que señala dicho artículo, podrá accederse al cambio por Real Decreto a propuesta del Ministerio de Justicia, con audiencia del Consejo de Estado. En caso de que el solicitante de la autorización del cambio de sus apellidos sea objeto de violencia de género y en cualquier otro supuesto en que la urgencia de la situación así lo requiriera podrá accederse al cambio por Orden del Ministerio de Justicia, en los términos fijados por el Reglamento¹⁴⁴.»

Disposición transitoria primera. *Aplicación de medidas.*

Los procesos civiles o penales relacionados con la violencia de género que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la presente Ley continuarán siendo competencia de los órganos que vinieran conociendo de los mismos hasta su conclusión por sentencia firme.

Disposición transitoria segunda. *Derecho transitorio.*

En los procesos sobre hechos contemplados en la presente Ley que se encuentren en tramitación

¹⁴³ Esta garantía, reiterada en la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, fue concretada por la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, y por la Ley Orgánica 3/2007. La Ley 42/2006 creó un Fondo, en su disposición adicional quincuagésima tercera, dotado inicialmente con diez millones de euros, destinado a garantizar, mediante un sistema de anticipos a cuenta, el pago de alimentos reconocidos a favor de los hijos menores de edad en convenios judicialmente aprobados o resolución judicial, en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, procesos de filiación o de alimentos. La Ley Orgánica 3/2007 consignó en su disposición transitoria décima primera una habilitación expresa al Gobierno para regular, en el presente año 2007, el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, lo que se llevó a cabo mediante el Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007).

¹⁴⁴ Aquí debe tenerse en cuenta el Punto Tres del Artículo único del Real Decreto 170/2007, de 9 de febrero, que modifica el artículo 208 del Reglamento del Registro Civil, aprobado por Decreto de 14 de noviembre de 1958 (BOE núm. 59, de 9 de marzo de 2007).

a su entrada en vigor, los Juzgados o Tribunales que los estén conociendo podrán adoptar las medidas previstas en el capítulo IV del título V.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas, de igual o inferior rango, se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Disposición final primera. *Referencias normativas.*

Todas las referencias y menciones contenidas en las leyes procesales penales a los Jueces de Instrucción deben también entenderse referidas a los Jueces de Violencia sobre la Mujer en las materias propias de su competencia.

Disposición final segunda. *Habilitación competencial.*

La presente Ley se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1, 1.^a, 5.^a, 6.^a, 7.^a, 8.^a, 17.^a, 18.^a y 30.^a de la Constitución Española.

Disposición final tercera. *Naturaleza de la presente Ley.*

La presente Ley tiene el carácter de Ley Orgánica, a excepción de los siguientes preceptos: título I, título II, título III, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 70, 71, 72, así como las disposiciones adicionales primera, segunda, sexta, séptima, octava, novena, undécima, decimotercera, decimoquinta, decimosexta, decimoséptima, decimooctava, decimonovena y vigésima, la disposición transitoria segunda y las disposiciones finales cuarta, quinta y sexta.

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

1. Se habilita al Gobierno para que dicte, en el plazo de seis meses a partir de la publicación de esta Ley en el «Boletín Oficial del Estado», las disposiciones que fueran necesarias para su aplicación.

A través del Ministerio de Justicia se adoptarán en el referido plazo las medidas necesarias para la implantación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como para la adecuación de la estructura del Ministerio Fiscal a las previsiones de la presente Ley.

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley Orgánica el Consejo General del Poder Judicial dictará los reglamentos necesarios para la ordenación de los señalamientos, adecuación de los servicios de guardia a la existencia de los nuevos Juzgados de Violencia sobre la Mujer, y coordinación de la Policía Judicial con los referidos Juzgados.

Disposición final quinta. *Modificaciones reglamentarias.*

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, procederá a la modificación del artículo 116.4 del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, estableciendo la obligatoriedad para la Administración Penitenciaria de realizar los programas específicos de tratamiento para internos a que se refiere la presente Ley. En el mismo plazo se procederá a modificar el Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual,

¹⁴⁵ Como consecuencia de esta disposición se han dictado los Reales Decretos 1455/2005, de 2 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de asistencia jurídica gratuita, aprobado por el Real Decreto 996/2003, de 25 de julio (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2005), y 199/2006, de 17 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo (BOE núm. 43, de 20 de febrero de 2006).

y el Real Decreto 996/2003, de 25 de julio, por el se aprueba el Reglamento de asistencia jurídica gratuita¹⁴⁵.

En el plazo mencionado en el apartado anterior, el Estado y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán su normativa a las previsiones contenidas en la presente Ley.

Disposición final sexta. *Modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.*

Se modifica el apartado 5 del artículo 3 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Gratuita, que quedará redactado como sigue:

«5. Tampoco será necesario que las víctimas de violencia de género acrediten previamente carecer de recursos cuando soliciten defensa jurídica gratuita especializada, que se les prestará de inmediato, sin perjuicio de que si no se le reconoce con posterioridad el derecho a la misma, éstas deban abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención¹⁴⁶.»

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente Ley Orgánica entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo dispuesto en los títulos IV y V, que lo hará a los seis meses.

§ 31.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES¹⁴⁷

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la

¹⁴⁶ Cfr. Artículo 20 de esta Ley Orgánica y el artículo 35 de la Ley 13/2007, de Andalucía, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (§ 41).

¹⁴⁷ Publicada en BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.

eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración. Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el

seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los dere-

chos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a

los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

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

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

Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. *Discriminación por embarazo o maternidad.*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. *Acciones positivas.*

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. *Tutela judicial efectiva.*

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. *Prueba.*

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

TÍTULO II

Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva¹⁴⁸.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. *Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.*

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.*

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Una concreción de esta previsión se encuentra en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

¹⁴⁹ El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 fue aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Ministros en reunión del día 14 de diciembre de 2007.

Artículo 18. *Informe periódico.*

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres¹⁵⁰. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas¹⁵¹, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

¹⁵⁰ Desarrolla este artículo el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2008). La preparación y elaboración del Informe se hará por la Secretaría General de Políticas de Igualdad, según dispone el art. 4.1.n) del Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, debiendo tenerse en cuenta en este punto la Corrección de errores del Real Decreto 1135/2008 efectuada en BOE núm. 189, de 6 de agosto de 2008.

¹⁵¹ Puede verse, en este sentido, el Real Decreto 1663/2008, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Plan estadístico nacional 2009-2012 (BOE núm. 276, de 15 de noviembre de 2008): Anexo I, Líneas estratégicas 3, 5.4, 6, 7.2.c), 7.6; Anexo II.1, Nº Plan 5441, 5661-2 y 5673; Anexo II.2, Nº Plan 5441 IOE 65003, 5661 IOE 65001, 5662 IOE 65004, 5673 IOE 30456; Anexo III, Sectores o Temáticas 5065, 5109, 5111, 5280, 5284, 5301, 5308-9, 5313, 5315, 5317, 5318, 5324, 5328, 5372, 5375 a 5383, 5385-6, 5389, 5390 a 5396, 5398, 5422, 5424, 5426, 5428-9, 5431-4, 5437 a 5441, 5472-3, 5477-8, 5501-2, 5504-5, 5541 a 5552, 5554 a 5557, 5559 a 5563, 5601 a 5604, 5606-7, 5609 a 5614, 5618-9, 5626, 5628 a 5630, 5657-9, 5661-2, 5665 a 5668, 5670, 5673, 5802-3, 5807, 5822, 5828; Anexo V.I, letras f), i).

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. *Colaboración entre las Administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. *Acciones de planificación equitativa de los tiempos.*

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

CAPÍTULO II

Acción administrativa para la igualdad

Artículo 23. *La educación para la igualdad de mujeres y hombres.*

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. *Integración del principio de igualdad en la política de educación.*

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. *La igualdad en el ámbito de la educación superior.*

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. *La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.*

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

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

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

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud,

del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

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

- a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
- b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
- e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. *Sociedad de la Información.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.
4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

Artículo 29. *Deportes.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. *Desarrollo rural.*

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de

las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. *Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.*

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. *Política española de cooperación para el desarrollo*¹⁵².

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

¹⁵² En el año 2007 se elaboró la Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española por la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo, de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional (Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación).

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Artículo 33. *Contratos de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. *Contratos de la Administración General del Estado.*

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. *Subvenciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

TÍTULO III

Igualdad y medios de comunicación

Artículo 36. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.*

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. *Corporación RTVE.*

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. *Agencia EFE.*

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. *Autoridad audiovisual.*

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

Artículo 41. *Igualdad y publicidad.*

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

TÍTULO IV**El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades****CAPÍTULO I****Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral****Artículo 42.** *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres¹⁵³.

Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II**Igualdad y conciliación****Artículo 44.** *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

¹⁵³ Una concreción de esta previsión se encuentra en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. *Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.*

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV

Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

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

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

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le correspondan efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

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

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

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

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*¹⁵⁴.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. *Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. *Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los de-

¹⁵⁴ Efectúan la regulación de todos estos permisos los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (vid. § 32).

rechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. *Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros¹⁵⁵.

CAPÍTULO IV Fuerzas Armadas

Artículo 65. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

CAPÍTULO V Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesio-

¹⁵⁵ Trata sobre los planes de igualdad de las Administraciones Públicas la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (vid. § 32).

sional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro¹⁵⁶

Artículo 69. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.*

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. *Protección en situación de embarazo.*

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. *Factores actuariales.*

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

¹⁵⁶ Respecto a este Título VI ha de tenerse en cuenta el Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, en materia de supervisión del reaseguro, y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales (BOE núm. 254, de 23 de octubre de 2007). Desarrolla lo previsto en los artículos 70 y 71 de dicha Ley Orgánica, y modifica determinados preceptos del citado Reglamento a fin de proceder a su adaptación a la mencionada norma y, concretamente, a su Título VI. Es interesante señalar que el Real Decreto entró en vigor el día 9 de diciembre de 2007, excepto las modificaciones referidas a los artículos 34, 76 y 80 del Reglamento, contenidas en los apartados tres, catorce y quince del Artículo único del Real Decreto, que lo han hecho los días 21 de diciembre de 2007 -en cuanto a los requisitos para considerar el sexo como factor determinante en la evaluación del riesgo- y 31 de diciembre de 2008 -en cuanto a la prohibición de considerar los costes relacionados con el embarazo y el parto en el cálculo de primas, prestaciones y tablas de mortalidad, supervivencia, invalidez y morbilidad-.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Artículo 72. *Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.*

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. *Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. *Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.*

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

TÍTULO VIII

Disposiciones organizativas

Artículo 76. *Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.*

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente¹⁵⁷.

Artículo 77. *Las Unidades de Igualdad.*

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. *Consejo de Participación de la Mujer.*

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

¹⁵⁷ Desarrolla este precepto el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE núm. 262, de 1 de noviembre de 2007), modificado por el Real Decreto 41/2009, de 23 de enero (BOE núm. 32, de 6 de febrero de 2009). Este órgano se ha adscrito al Ministerio de Igualdad por el art. 1.7 del Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.*

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44 bis¹⁵⁸.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico».

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

¹⁵⁸ Sobre este precepto se ha dictado la Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero (Suplemento al BOE núm. 52, de 29 de febrero de 2008), que desestima la cuestión de inconstitucionalidad núm. 4069-2007, promovida por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife, y el recurso de inconstitucionalidad núm. 5653-2007, interpuesto por más de cincuenta Diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados. Continúa la doctrina asentada en esta resolución la Sentencia del 13/2009, de 19 de enero (Suplemento al BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2009), interpuesto por sesenta y dos Diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados frente a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del País Vasco para la igualdad de mujeres y hombres.

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica:

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

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos: «En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.»

Disposición adicional tercera. *Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos: Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.»

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.^a del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136 bis.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro

Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.»

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

«Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue:

«e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.»

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357.

Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.»

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reingreso al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Habrà de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

Disposición adicional quinta. *Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

«5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. *Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.*

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional séptima. *Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.*

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

«e) La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.»

Disposición adicional octava. *Modificaciones de la Ley General de Sanidad.*

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

«2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.»

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.»

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.»

Disposición adicional novena. *Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.*

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. *Fondo en materia de Sociedad de la información.*

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto

le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha

del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, de-

biendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado

uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimooctava, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimooctava. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*¹⁵⁹.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

¹⁵⁹ La Ley 31/1995 ha sido desarrollado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos¹⁶⁰:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

Disposición adicional decimotercera. *Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

¹⁶⁰ El artículo 26 de la Ley 31/1995 ha sido desarrollado por los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2009).

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en

su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. *Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.^a bis en la Sección 2.^a del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. *Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosexta. *Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. *Modificaciones de la Ley de Empleo.*

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciases carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimoctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.* El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos: «4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos: «3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«Capítulo IV bis

Maternidad

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública. Artículo 133 ter. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema hasta tanto en cuanto no esté incorporada la base de cotización derivada de contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso, en cuyo momento se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda¹⁶¹.

Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial

Artículo 133 sexies. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. Prestación económica¹⁶².

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quáter o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

A los efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

Asimismo, se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

¹⁶¹ Este segundo párrafo ha sido añadido por el Punto Tres de la Disposición Final Tercera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

¹⁶² La actual redacción de este artículo procede de la Disposición Final Tercera (Punto Cuatro) de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

«Capítulo IV ter

Paternidad

Artículo 133 octies. Situación protegida.

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.»

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. Prestación económica.

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«Capítulo IV quinquies

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 180. Prestaciones.

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

Dieciséis. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. Protección de los trabajadores contratados para la formación.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.»

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365¹⁶³.»

¹⁶³ La Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 ha introducido un apartado d) a esta regla tercera con el siguiente texto: “No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las prestaciones por maternidad y paternidad podrán reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social,

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima bis. Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima ter. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.»

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

tomando la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a dichas bases la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del descanso, suspensión del contrato o permiso que se disfruten, momento en el que se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda».

«Disposición adicional cuadragésima cuarta. Períodos de cotización asimilados por parto. A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. *Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera: «El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera: «Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del

permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al

disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.» Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. *Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.*

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural¹⁶⁴.

1. Las situaciones de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses tendrán la misma consideración que la situación de incapacidad temporal derivada de

¹⁶⁴ La actual redacción de este artículo procede de la Disposición Final Séptima (Punto Uno) de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 que, también ha añadido la palabra "natural" en la rúbrica del precepto. Se indica también que esa modificación será de vigencia indefinida y efectos de 1 de enero de 2009.

enfermedad profesional, por lo que no requerirán de periodo de carencia y sus contenidos asistenciales serán los previstos para esta situación.

2. La concesión de las licencias por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y sus posibles prórrogas corresponderá a los órganos administrativos con competencia en materias de gestión de personal.

3. Reglamentariamente se establecerá la forma y contenidos de la evaluación médica del riesgo para la salud de la madre, hija o hijo, y de la acreditación de que este riesgo deriva de las funciones habituales del puesto de trabajo, así como que el riesgo no es evitable mediante la modificación temporal de funciones o puesto o el traslado provisional de la funcionaria a otro puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. En las situaciones a que se refiere este artículo, los derechos económicos en toda la duración de la licencia serán los establecidos en el artículo 21 precedente con la particularidad de que la prestación económica equivalente al subsidio por incapacidad temporal consistirá en un subsidio a cargo de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado en cuantía igual al 100 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de licencia.»

«Artículo 12. Prestaciones.

b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.»

Disposición adicional vigésima cuarta. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque

éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. *Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.*

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. *Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.*

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. *Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.*

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2 bis. Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

- a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;
- b) la realización de estudios sobre la discriminación;
- c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. *Designación del Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a

la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera.

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. *Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias*¹⁶⁵.

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue: Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

«El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

«Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.»

Disposición adicional trigésima primera. *Ampliación a otros colectivos.*

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de nombramientos.*

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. *Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.*

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de procedimientos.*

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

¹⁶⁵ En desarrollo de esta Disposición se ha dictado el Real Decreto 1836/2008, de 8 de noviembre, por el que se establecen criterios para la aplicación de la integración de las extintas escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias (BOE núm. 280, de 20 de noviembre de 2008).

Disposición transitoria cuarta. *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.*

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Tablas de mortalidad y supervivencia.*

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

Disposición transitoria sexta. *Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.*

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.*

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.
2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.
3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. *Régimen transitorio del subsidio por desempleo.*

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.*

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria décima. *Despliegue del impacto de género.*

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Gé-

nero con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007¹⁶⁶.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.^a de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.^a de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.^a de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.^a de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.^a de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a y 8.^a de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Naturaleza de la Ley.*

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

¹⁶⁶ La regulación se ha hecho por el Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007).

Disposición final tercera. *Habilitaciones reglamentarias.*

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley: Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Disposición final cuarta. *Transposición de Directivas.*

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Disposición final quinta. *Planes de igualdad y negociación colectiva.*

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. *Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.*

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Disposición final séptima. *Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.*

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

Disposición final octava. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

§ 32.

LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO¹⁶⁷**Artículo 1.** *Objeto.*

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:
d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 14. *Derechos individuales.*

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 48. *Permisos de los funcionarios públicos.*

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del

¹⁶⁷ Publicada en BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007, pp. 16270-16299.

trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 49. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género*¹⁶⁸.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de

¹⁶⁸ La Disposición final Séptima (Punto Uno) de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, ha modificado el artículo 18 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios del Estado y considera que los permisos o licencias por los motivos de las letras a), b) y c) de este artículo 49 no tienen la consideración de incapacidad temporal, añadiendo que "si al término del permiso por parto continuase la imposibilidad de incorporarse al trabajo, se iniciarán las licencias que dan lugar a la incapacidad temporal". La modificación se hace con efectos de 1 de enero de 2009 y vigencia indefinida.

parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del

permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 52. *Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.*

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes. Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. *Principios éticos.*

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 60. *Órganos de selección.*

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

Artículo 61. *Sistemas selectivos.*

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Artículo 79. *Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.*

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de pro-

fesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

Artículo 82. *Movilidad por razón de violencia de género.*

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 89. *Excedencia.*

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

d) Excedencia por razón de violencia de género.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 95. *Faltas disciplinarias.*

2. Son faltas muy graves:

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

o) El acoso laboral.

Disposición Adicional Octava. *Planes de igualdad.*

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

§ 33.

LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO¹⁶⁹**Artículo 4. Derechos profesionales.**

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.

Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.

5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 14. Jornada de la actividad profesional.

4. El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

5. La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Artículo 15. Extinción contractual.

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

¹⁶⁹ Publicada en BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007, pp. 29964-29978.

g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 16. *Interrupciones justificadas de la actividad profesional.*

1. Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en:

d) Incapacidad temporal, maternidad o paternidad.

e) La situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Artículo 26. *Acción protectora.*

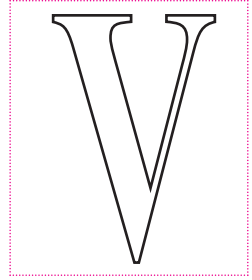
1. La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

Artículo 27. *Política de fomento del trabajo autónomo.*

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.



NORMATIVA
DE ANDALUCÍA

V. NORMATIVA DE ANDALUCÍA

§ 34.

LEY 10/1988, DE 29 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 1989¹⁷⁰

TÍTULO VI

De los organismos autónomos

Artículo Trigésimo. *Instituto Andaluz de la Mujer*

1. Se crea el Instituto Andaluz de la Mujer como Organismo autónomo de carácter administrativo, dependiente de la Consejería de la Presidencia.
2. El Instituto Andaluz de la Mujer tendrá como fin promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.
2. bis. Además de lo establecido en el apartado anterior, el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad¹⁷¹.
3. El Instituto Andaluz de la Mujer se regirá por los siguientes órganos¹⁷²: b) El Director del Instituto, nombrado por Decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de la Presidencia.
4. La financiación del Instituto Andaluz de la Mujer se realizará mediante los siguientes recursos.
 - a) La aportación de la Junta de Andalucía a través de los créditos asignados en el Presupuesto General de la misma.
 - b) Las subvenciones, aportaciones y legados públicos y privados tanto de personas físicas como jurídicas.
 - c) Los rendimientos procedentes de los bienes o valores que integren su patrimonio.
 - d) Los ingresos que, en su caso, pueda obtener de la actividad propia del Instituto.
 - e) Cualquier otro recurso que pudiera serle atribuido.

¹⁷⁰ Publicada en BOJA núm. 106, de 30 de diciembre de 1988. Se reproduce parcialmente.

¹⁷¹ Apartado 2.bis redactado conforme a la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

¹⁷² La Disposición Derogatoria Única de la Ley 12/2007 ha derogado expresamente la letra a) del apartado 3 de este artículo, que decía: "a) Consejo rector, con la composición y funciones que reglamentariamente se determinen. El Consejo adoptará sus acuerdos conforme a lo previsto por el Capítulo II del Título I de la Ley de Procedimiento Administrativo".

5. Por el Consejo de Gobierno se aprobarán las normas de desarrollo y funcionamiento de dicho Instituto, de acuerdo con lo previsto en la presente ley y demás normativa legal vigente.

§ 35.

LEY 18/2003, DE 29 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE APRUEBAN MEDIDAS FISCALES Y ADMINISTRATIVAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA¹⁷³

Medidas en materia de género

Artículo 139. *Informe de evaluación de impacto de género.*

1. Todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón del género, y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas.

2. A los efectos de garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma sea elemento activo de lo establecido en el punto 1, se constituirá una Comisión dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, que emitirá el informe de evaluación sobre el citado proyecto¹⁷⁴.

Dicha Comisión impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

3. En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Consejo de Gobierno aprobará las normas de desarrollo que regularán dicho informe.

Artículo 140. *Composición paritaria de los órganos consultivos y de asesoramiento de la Administración de la Junta de Andalucía*¹⁷⁵.

¹⁷³ Publicada en BOJA núm. 251, de 31 de diciembre de 2003; se reproduce parcialmente.

¹⁷⁴ La Disposición Final Segunda (Punto Cuatro) de la Ley 3/2008, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009, ha modificado la regla quinta del artículo 34 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, señalando que entre la documentación anexa al anteproyecto de Ley de Presupuesto se cursará al Consejo de Gobierno el Informe de Impacto de Género.

¹⁷⁵ La Disposición Derogatoria Única.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y la Disposición Derogatoria Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género han derogado expresamente este artículo 140, que decía: "1. En la creación de los órganos consultivos y de asesoramiento de la Administración de la Junta de Andalucía deberá contemplarse una composición con participación paritaria de mujeres y hombres. Este mismo criterio de composición deberá observarse con motivo de la modificación o renovación de dichos órganos. 2. A tal efecto, ambos sexos estarán representados en, al menos, un 40 por 100 de los miembros en cada caso designados. De este cómputo se excluirán aquellos que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. 3. Cada una de las instituciones, organizaciones y entidades que designen o propongan representantes deberán tener en cuenta el porcentaje señalado en el apartado anterior".

§ 36.

DECRETO 93/2004, DE 9 DE MARZO, DE LA JUNTA DE
ANDALUCÍA POR EL QUE SE REGULA EL INFORME DE
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS
DE LEY Y REGLAMENTOS QUE APRUEBE
EL CONSEJO DE GOBIERNO¹⁷⁶

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto del presente Decreto es regular el informe de evaluación del impacto por razón de género previsto en el artículo 139.1 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, teniendo como finalidad que los proyectos de ley y reglamentos cuya aprobación corresponda al Consejo de Gobierno tengan en cuenta de forma efectiva la igualdad por razón de género.

Artículo 2. *Ámbito de actuación.*

El cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma afectará a todos los proyectos de ley y reglamentos cuya aprobación corresponda al Consejo de Gobierno.

Artículo 3. *Órgano competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género.*

1. La emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.
2. El informe de evaluación del impacto de género se acompañará al acuerdo de iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición.

Artículo 4. *Contenido del informe.*

El informe de evaluación del impacto de género deberá describir, al menos, las diferencias existentes entre las mujeres y hombres en el ámbito de actuación de las medidas que se pretenden regular en la disposición de que se trate, incluyendo los datos, desagregados por sexos, recogidos en estadísticas oficiales, así como el análisis del impacto potencial que la aprobación de dichas medidas producirá entre las mujeres y hombres a quienes van dirigidas.

Artículo 5. *Remisión del informe al Instituto Andaluz de la Mujer.*

1. Una vez emitido el informe de evaluación del impacto de género se remitirá, junto al proyecto de disposición de que se trate, al Instituto Andaluz de la Mujer, quien, en el plazo de diez días, podrá realizar las observaciones que estime oportunas.
2. El trámite de remisión del informe al Instituto Andaluz de la Mujer se realizará, en todo caso, previamente a que se someta el proyecto de la disposición a la Comisión General de Viceconsejeros.

Disposición final primera. *Desarrollo y ejecución.*

Se faculta al titular de la Consejería a la que esté adscrito el Instituto Andaluz de la Mujer para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo previsto en el presente Decreto.

¹⁷⁶ Publicado en BOJA, núm. 50, de 12 de marzo de 2004.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

§ 37.**LEY 5/2005, DE 8 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICA LA
LEY 1/1986, DE 2 DE ENERO, ELECTORAL DE ANDALUCÍA¹⁷⁷****Artículo segundo.** *Modificación del artículo 23 de la Ley Electoral de Andalucía¹⁷⁸.*

El apartado 1 del artículo 23 de la Ley Electoral de Andalucía queda redactado del siguiente modo:

1. La presentación de candidaturas, en la que se alternarán hombres y mujeres, habrá de realizarse entre el decimoquinto y el vigésimo días posteriores a la convocatoria, mediante listas que deben incluir tantos candidatos como escaños a elegir por cada circunscripción y, además, cuatro candidatos suplentes, expresándose el orden de colocación de todos ellos, ocupando los de un sexo los puestos impares y los del otro los pares¹⁷⁹.

§ 38.**LEY 6/2006, DE 24 DE OCTUBRE, DEL GOBIERNO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA¹⁸⁰****Artículo 18.** *Composición.*

1. El Consejo de Gobierno se compone de las personas titulares de la Presidencia de la Junta de Andalucía, de la Vicepresidencia o Vicepresidencias, en su caso, y de las Consejerías.

¹⁷⁷ Publicada en BOJA núm. 74, de 18 de abril de 2005: se reproduce parcialmente.

¹⁷⁸ Está pendiente de resolución el recurso de inconstitucionalidad número 5404-2005, promovido por más de cincuenta Diputados del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, que cuestiona este artículo: su admisión a trámite se publicó en BOE núm. 234, de 30 de septiembre de 2005.

¹⁷⁹ Aquí debe tenerse en cuenta la Instrucción 4/2008, de 5 de febrero, de la Junta Electoral de Andalucía, sobre la aplicación del artículo 23.1 de la Ley Electoral de Andalucía en la redacción dada por la Ley 5/2005, de 8 de abril. Según dispone, "Primero. En las elecciones al Parlamento de Andalucía las candidaturas deben alternar hombres y mujeres, considerándose los candidatos y sus suplentes como integrantes de una lista única, sin situaciones de discontinuidad entre unos y otros a los efectos de aplicación de la regla establecida en el artículo 23.1 de la LEA. Así, cuando el último de los candidatos titulares sea hombre el primer suplente será mujer, y viceversa. Segundo. Durante el plazo de subsanación de las irregularidades advertidas por las Juntas Electorales competentes en las candidaturas presentadas, cuando la causa sea el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 23.1 de la LEA, podrá modificarse el orden de los candidatos, o incluir o excluir algún candidato, siempre que con ello se trate estrictamente de subsanar la irregularidad apreciada, de conformidad con lo dispuesto en el último inciso del artículo 25.1 de la LEA. Tercero. La presente Instrucción se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía" (se publicó en BOJA núm. 28, de 8 de febrero de 2008).

¹⁸⁰ Publicada en BOJA núm. 215, de 7 de noviembre de 2006: se reproduce parcialmente.

2. Igualmente, serán personas miembros del Consejo de Gobierno los Consejeros y las Consejeras sin cartera.

3. En las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno que realice el Presidente o la Presidenta de la Junta de Andalucía, cada sexo estará representado en, al menos, un cuarenta por ciento.

Artículo 43. *De la iniciativa legislativa.*

2. El procedimiento de elaboración de los proyectos de ley se iniciará en la Consejería competente mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por una memoria justificativa, los estudios e informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, la memoria sobre impacto por razón de género de las medidas que se establezcan, una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar y su forma de financiación, y, cuando proceda, una valoración de las cargas administrativas derivadas de la aplicación de la norma para la ciudadanía y las empresas¹⁸¹.

Artículo 45. *Procedimiento de elaboración de los reglamentos.*

1. La elaboración de los reglamentos se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el centro directivo competente, previo acuerdo de la persona titular de la Consejería, mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará un informe sobre la necesidad y oportunidad de aquél, una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar y su forma de financiación, una memoria sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en el mismo, y, cuando proceda, una valoración de las cargas administrativas derivadas de la aplicación de la norma para la ciudadanía y las empresas¹⁸².

§ 39.

LEY 9/2007, DE 22 DE OCTUBRE, DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA¹⁸³

Artículo 3. *Principios generales de organización y funcionamiento de la Administración de la Junta de Andalucía.*

La Administración de la Junta de Andalucía sirve con objetividad al interés general a través de sus órganos y entidades instrumentales, con sujeción a la Constitución, al Estatuto de Autonomía y al resto del ordenamiento jurídico. Se organiza y actúa de acuerdo con los principios de:

- p) Igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres.
- q) No discriminación.

¹⁸¹ Redacción dada por la Disposición final décima. Dos de la Ley 1/2008, de 27 de noviembre, de medidas tributarias y financieras de impulso a la actividad económica de Andalucía, y de agilización de procedimientos administrativos (BOJA núm. 245, de 11 de diciembre de 2008), que ha añadido el último inciso al apartado.

¹⁸² Redacción dada por la Disposición final décima. Cuatro de la Ley 1/2008, de 27 de noviembre, de medidas tributarias y financieras de impulso a la actividad económica de Andalucía, y de agilización de procedimientos administrativos, que ha añadido el último inciso a esta letra.

¹⁸³ Publicada en BOJA núm. 215, de 31 de octubre de 2007.

Artículo 18. Representación equilibrada.

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

2. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres al menos en un cuarenta por ciento.

Artículo 19. Órganos colegiados.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 18 de esta Ley. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Del cómputo se excluirán aquellos miembros que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

b) Cada una de las instituciones, organizaciones y entidades que designen o propongan representantes deberá tener en cuenta la composición de género que permita la representación equilibrada.

Artículo 89. Creación.

1. La creación de órganos colegiados en la Administración de la Junta de Andalucía se regirá por los preceptos de esta Ley y normas que la desarrollen, así como por la normativa básica estatal de aplicación, debiendo determinarse en su norma o convenio interadministrativo de creación los siguientes extremos:

a) La composición del órgano, que deberá respetar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 19 de esta Ley.

§ 40.

LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA¹⁸⁴

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Elimi-

¹⁸⁴ Publicada en BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007, pp. 7-17.

nación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas -la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995-, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

II

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

III

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social presente, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de

los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

IV

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres. La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Ésa es la finalidad esencial de esta ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.

V

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadada-

nía. El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

VI

Reconociendo los pasos ya dados en diversos ámbitos normativos y territoriales, la Comunidad Autónoma de Andalucía quiere dotarse, a través de esta ley, con instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades.

En este sentido, la presente ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

VII

La presente ley se estructura en un Título preliminar, cuatro Títulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

El Título I recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Su Capítulo II establece las medidas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía, entre las que se adopta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados.

El Título II establece las medidas para promover la igualdad de género en las políticas públicas de los distintos ámbitos de actuación. En el Capítulo I, se determinan las garantías para asegurar una formación educativa basada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el Capítulo II se contempla, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, las medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igualdad, en el empleo. Por su parte, el Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el Capítulo IV se incluyen medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social, y se tienen en cuenta también las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres. El Capítulo V establece políticas de promoción y atención a las mujeres. El Capítulo VI propone la participación social, política y económica de las mujeres. Y en el Capítulo VII se completa este marco de actuaciones con aquellas dirigidas a mejorar la imagen pública de las mujeres.

El Título III se ocupa de la organización institucional y coordinación, como estrategia adecuada y necesaria para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para promover la igualdad de género en Andalucía.

Y, por último, el Título IV se refiere al establecimiento de garantías para la igualdad de género.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Constituye el objeto de esta ley hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:
 - a) A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.
 - b) A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
 - c) Al sistema universitario andaluz.
3. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 3. *Definiciones.*

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

2. Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.
5. Se entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.
6. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
7. Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 4. *Principios generales.*

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.
5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.
6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.
7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.
9. El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
11. La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.
12. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
13. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.
14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

TÍTULO I

Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género

CAPÍTULO I

Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 5. *Transversalidad de género.*

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Artículo 6. *Evaluación de impacto de género.*

1. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Artículo 7. *Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.*

El Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres se aprobará cada cuatro años a partir del año siguiente al de entrada en vigor de la presente ley por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, e incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo¹⁸⁵.

Artículo 8. *Enfoque de género en el presupuesto.*

1. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto¹⁸⁶.

2. La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Artículo 9. *Lenguaje no sexista e imagen pública.*

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

Artículo 10. *Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.*

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados.

Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

¹⁸⁵ El Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, asigna a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres el análisis, debate y seguimiento de la ejecución de este plan (artículo 3 c).

¹⁸⁶ La Disposición Final Segunda (Punto Cuatro) de la Ley 3/2008, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009, ha modificado la regla quinta del artículo 34 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, señalando que entre la documentación anexa al anteproyecto de Ley de Presupuesto se cursará al Consejo de Gobierno el Informe de Impacto de Género.

CAPÍTULO II

Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía

Artículo 11. *Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.*

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres¹⁸⁷. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta, facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

Artículo 12. *Contratación pública.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 13. *Ayudas y subvenciones.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

¹⁸⁷ El artículo 4.2 del Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, indica que la composición de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres respetará este principio de representación equilibrada.

TÍTULO II

Medidas para promover la igualdad de género

CAPÍTULO I

Igualdad en la educación

SECCIÓN 1.ª ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA¹⁸⁸

Artículo 14. *Principio de igualdad en la educación.*

1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo andaluz y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de sus actuaciones.
2. La Administración educativa potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente.

Artículo 15. *Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.*

1. La Administración educativa andaluza garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres, sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.
2. La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros educativos cuenten con una persona responsable de coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades dirigidas a:
 - a) Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.
 - b) Garantizar que el alumnado adquiera la formación adecuada para fomentar su autonomía personal y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.
 - c) Incorporar el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de mujeres y hombres, y visualizar ante el alumnado a los grupos de mujeres en situación de múltiple discriminación.
 - d) Fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y

¹⁸⁸ Desarrollan esta Sección los Decretos 416/2008, de 22 de julio DE 2008, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes al Bachillerato en Andalucía (BOJA núm. 149, de 28 de julio de 2008), especialmente en sus artículos 4, b); 6.5; 23.4; 24.3 y 27 párrafo 1º; 428/2008, de 22 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía (BOJA núm. 164, de 19 de agosto de 2008), especialmente en sus artículos 5.8 y 18, y 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema Educativo (BOJA núm. 182, de 12 de septiembre de 2008), en sus artículos 3.2; 13.2, 33 y Disposición final segunda.

profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal.

e) Asesorar al profesorado en la puesta en práctica de actuaciones o proyectos de igualdad.

f) Promover el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual.

3. La Administración educativa, a través de programas de sensibilización con un enfoque de género, abordará los contenidos relacionados con la educación sexual, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

4. La Administración educativa promoverá la diversificación en la elección de alumnos y alumnas hacia carreras profesionales donde estén infrarrepresentados.

5. La Administración educativa impulsará la elaboración de Planes de Igualdad en Educación que posibiliten la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado.

Artículo 16. *Materiales curriculares y libros de texto.*

1. La Administración educativa andaluza garantizará que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.

2. La Administración educativa trasladará al profesorado, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, teniendo en cuenta lo expresado en este precepto.

Artículo 17. *Formación del profesorado.*

La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación inicial y continua del profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, violencia de género y educación sexual.

Artículo 18. *Consejos escolares.*

1. En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados y en el Consejo Escolar de Andalucía se designará una persona con formación en igualdad de género que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

2. La composición del consejo escolar respetará el equilibrio entre ambos sexos. Asimismo, en el Consejo Escolar de Andalucía participará una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer.

Artículo 19. *Inspección educativa.*

1. Los servicios de inspección educativa de Andalucía velarán por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, establecidos en la presente ley.

2. La inspección educativa tendrá entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, supervisará el respeto de esta normativa en los materiales curriculares, libros de texto y, en general, en todas las programaciones didácticas.

3. La Administración educativa de Andalucía organizará periódicamente actividades formativas dirigidas a los servicios de inspección educativa, sobre educación para la igualdad entre mujeres y hombres, inspirada en los principios de pluralismo y diversidad.

SECCIÓN 2.ª ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Artículo 20. *Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.*

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Artículo 21. *Proyectos de investigación.*

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

CAPÍTULO II

De la igualdad en el empleo

Artículo 22. *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

SECCIÓN 1.ª DE LA IGUALDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y EN LA FUNCIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Artículo 23. *Políticas de empleo.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias.
2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.
3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a colectivos de mujeres en los que se unan varias causas de discriminación.
4. El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.
5. Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.
6. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
7. Corresponde a la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía para Andalucía, garantizar que en la elaboración de los Planes de Actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta, para tal fin se dotará de los recursos necesarios para la eficacia de las actuaciones.
8. La Administración de la Junta de Andalucía realizará estudios sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas que se realiza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El resultado de dichos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

Artículo 24. *Incentivos a la contratación de mujeres.*

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

Artículo 25. *Promoción empresarial.*

Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asi-

mismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

Artículo 26. *Calidad en el empleo.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 27. *Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.
2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Artículo 28. *Negociación colectiva.*

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.
3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que los convenios colectivos:
a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hom-

bres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.

b) Hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones públicas andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

*Subsección 2.ª Igualdad en el Sector Público***Artículo 31.** *Empleo en el sector público andaluz.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.
2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia¹⁸⁹.
3. Las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Artículo 32. *Planes de igualdad en la Administración pública.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Artículo 33. *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración pública como en el de las empresas privadas.

SECCIÓN 2.ª RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MARCA DE EXCELENCIA

Artículo 34. *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo recogidas en el presente título, las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

Artículo 35. *Marca de excelencia en igualdad.*

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de

¹⁸⁹ Esta es una de las funciones que el Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, atribuye a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres (artículo 3).

incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

- a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
- e) La publicidad no sexista.
- f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 36. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.*

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Artículo 37. *Organización de espacios, horarios y creación de servicios.*

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

SECCIÓN 1.ª DE LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

Artículo 38. *Conciliación en las empresas.*

1. La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan, en la empresa, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Asimismo, se podrá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.
3. La Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos que posibiliten a los hombres y mujeres la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

SECCIÓN 2.ª DE LA CONCILIACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Artículo 39. *Conciliación en el empleo público.*

La Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

Artículo 40. *Permiso de paternidad.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá un permiso de paternidad de hasta cuatro semanas, individual y no transferible, a favor de todo su personal en los casos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento permanente de menores de hasta 6 años.
2. Asimismo, se establecerá un permiso de las mismas características señaladas en el apartado anterior cuando progenitores adoptantes o acogedores tengan el mismo sexo, que disfrutará la persona a la que no le correspondiera el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.
3. Las condiciones de acceso y las modalidades de los indicados permisos se establecerán reglamentariamente.

CAPÍTULO IV

Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social

SECCIÓN 1.ª PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 41. *Políticas de salud.*

1. El sistema sanitario público de Andalucía impulsará, en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.
2. Asimismo, impulsarán la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

3. Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.
4. Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.
5. Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Andalucía, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.
6. Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción y acceso a la planificación familiar.
7. Se impulsarán las medidas necesarias para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia.

Artículo 42. *Investigación biomédica.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.
2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

SECCIÓN 2.ª POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

Artículo 43. *Igualdad en las políticas de bienestar social.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, o dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.

Artículo 44. *Mujeres mayores.*

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto de la programación de acciones destinadas a las personas mayores, establecerán programas específicos dirigidos a las mujeres mayores, incidiendo en los aspectos afectivos, emocionales, atendiendo a las necesidades de las que se encuentran en situación de soledad, así como promoviendo su participación en actividades socioculturales y asociativas.

Artículo 45. *Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.*

1. En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, la Adminis-

tración de la Junta de Andalucía establecerá medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, conforme se determine reglamentariamente.

2. Asimismo, se proporcionará a las personas cuidadoras un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

Artículo 46. *Inclusión social.*

1. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.

2. Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas.

3. Los poderes públicos de Andalucía promoverán medidas para mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentren en una situación de precariedad económica, derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial, en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.

Artículo 47. *Tráfico y explotación sexual de las mujeres.*

La Administración de la Junta de Andalucía luchará contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres y pondrá en marcha acciones de prevención y atención a las mujeres víctimas de explotación sexual. Asimismo, realizará campañas de información y sensibilización sobre la situación de explotación que sufren las mujeres prostituidas.

Artículo 48. *Personas con discapacidad.*

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, teniendo como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.

Artículo 49. *Mujeres migrantes*

Los poderes públicos de Andalucía promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes; realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres; velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes, y concederán protección en situaciones de violencia de género.

CAPÍTULO V

Políticas de promoción y atención a las mujeres

Artículo 50. *Planeamiento urbanístico y vivienda.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia.

2. Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.
3. Asimismo, facilitarán el acceso a las viviendas protegidas de las mujeres víctimas de violencia de género y de aquellas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir.

Artículo 51. *Nuevas tecnologías.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.
2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración de la Junta de Andalucía, se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

Artículo 52. *Mujeres del medio rural.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.

CAPÍTULO VI

Participación social, política y económica

Artículo 53. *Participación política.*

Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Andalucía garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 54. *Participación social.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.
2. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

Artículo 55. *Fomento de las asociaciones de mujeres.*

1. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.
2. Asimismo, potenciarán todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública y facilitar su participación social.

3. Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

Artículo 56. *Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos*¹⁹⁰.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.
2. Las Administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.
3. Las Administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.
4. Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.

CAPÍTULO VII

Imagen y medios de comunicación

Artículo 57. *Imagen de la mujer y del hombre.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.
2. A tales efectos, se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
3. El Consejo Audiovisual de Andalucía, en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas, contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones ofrecidas por los medios de comunicación en Andalucía, así como en la publicidad que emitan.

¹⁹⁰ Concretan algunos de estos contenidos los Decretos 6/2008, de 15 de enero, por el que se regula el deporte en edad escolar en Andalucía (BOJA núm. 21, de 30 de enero de 2008), en las letras j), l) y m) del artículo 3, y 390/2008, de 17 de junio, por el que se acuerda la formulación del Plan Estratégico General del Deporte de Andalucía para el período 2008-2016 (BOJA núm. 134, de 7 de julio), en el Preámbulo y el artículo 2 letras d) y e).

Artículo 58. Medios de comunicación social.

1. Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas.

Los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

2. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

TÍTULO III**Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género****Artículo 59. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

1. Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad¹⁹¹.

2. Su composición, competencias y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 60. Unidades de Igualdad de género.

1. Se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas¹⁹².

2. Cada Consejería encomendará a uno de sus órganos directivos las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.

¹⁹¹ El Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, ha creado la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOJA núm. 180, de 10 de septiembre de 2008).

¹⁹² El seguimiento de las actuaciones de estas Unidades se atribuye a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres (artículo 3 e) del Decreto 437/2008, de 2 de septiembre).

Artículo 61. *Observatorio de la igualdad de género.*

1. Se creará el Observatorio de la Igualdad de Género como órgano asesor, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Andaluza. En todo caso, se priorizarán las áreas de violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres.
2. Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las distintas áreas de intervención, serán determinadas reglamentariamente.

Artículo 62. *Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.*

1. Se crea el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, como órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía.
2. Sus funciones y composición se regularán mediante decreto del Consejo de Gobierno.

Artículo 63. *Coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la igualdad de mujeres y hombres.*

Se creará la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollados por las distintas Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, y que dependerá de la Consejería competente en materia de igualdad; y estará compuesta por representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos. Se establecerán reglamentariamente sus funciones, composición y funcionamiento.

TÍTULO IV

Garantías para la igualdad de género

Artículo 64. *Evaluación de la aplicación de la Ley.*

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que estará coordinado por la Consejería que ostente las competencias en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta Ley¹⁹³.

Artículo 65. *Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.*

1. Los poderes públicos de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.
2. De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las

¹⁹³ El Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, asigna a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres el análisis y debate de este informe periódico [artículo 3 d)].

personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

Artículo 66. *Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Instituto Andaluz de la Mujer y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.15 de la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de su creación, podrá solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las partes interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida, y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.

Disposición adicional única. *Modificación del artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989.*

Se añade un nuevo apartado 2 bis al artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, en los siguientes términos:

«Apartado 2 bis. Además de lo establecido en el apartado anterior, el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad.»

Disposición transitoria única.

Los Presupuestos de la Junta de Andalucía consignarán las previsiones económicas necesarias para el desarrollo de la presente ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones, de igual o inferior rango, que se opongan a lo previsto en la presente ley y, de forma expresa, el artículo 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas; el apartado 3 a) del artículo 30, de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, por el que se crea el Consejo Rector del Instituto Andaluz de la Mujer.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo y ejecución de la presente ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

§ 41.

LEY 13/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS DE
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA
LA VIOLENCIA DE GÉNERO¹⁹⁴

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El derecho a vivir dignamente, en libertad y sin vulneración de la integridad personal, tanto física como psicológica, forma parte inalienable de los derechos humanos universales, y, por ello, es objeto de protección y promoción desde todos los ámbitos jurídicos y, muy especialmente, desde el internacional. La violencia de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos. Sin embargo, este reconocimiento no ha llevado aparejada la eliminación ni la suficiente modificación de los factores culturales que subyacen en su origen, ni de la consiguiente tolerancia.

La regulación legal de una situación que durante siglos se ha mantenido recluida en la privacidad ha desafiado los modos de atender la violencia de género, y esto a su vez ha facilitado la constatación de que la prevención y la erradicación no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la sociedad civil para avanzar hacia la eliminación de toda forma de abuso contra las mujeres.

Son múltiples los esfuerzos realizados para erradicar esta violencia hacia las mujeres dirigida contra las mismas por el mero hecho de serlo. Así, de forma específica, en el seno de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas se adoptó en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), tratado multilateral del que surgen obligaciones para los Estados partes y en el que se crea un órgano de vigilancia, que establece recomendaciones generales y particulares a los Estados para garantizar la aplicación de lo dispuesto en la citada Convención. En la misma línea se acordó la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993, cuyo artículo 1 es el referente mundial para definir la violencia de género.

La Organización de Naciones Unidas contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005. Además, la Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

¹⁹⁴ Publicada en BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007, pp. 17-28.

También en el ámbito internacional han tenido lugar otros eventos importantes con una incidencia fundamental en la consagración de los derechos de las mujeres. En la Declaración de Viena de 1993 se reafirmó que los derechos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas son parte inalienable de los derechos humanos universales, sin sujeción a tradiciones históricas o culturales; en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, en 1994, y en la Declaración de Copenhague, adoptada por la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995, se ha reconocido la estrecha interdependencia de los ámbitos de la actividad pública y privada, así como la existencia de vulneraciones de derechos fundamentales en ambas esferas. Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud decretó en 1998 la erradicación de la violencia contra las mujeres como una prioridad internacional para los servicios de salud, iniciativa a la que se sumó el Fondo para la Población de Naciones Unidas al año siguiente.

II

En el ámbito regional de la Unión Europea también se han realizado importantes actuaciones para lograr la eliminación de la violencia contra las mujeres. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados partes a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.

En la esfera práctica esta estrategia de ámbito europeo se refleja en la Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, por la que se propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea, así como en la reciente Decisión número 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

III

La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

En cuanto a la regulación legal, se ha producido una evolución normativa en el marco estatal con la aprobación de la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, y la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección para las víctimas de la violencia doméstica. Aunque, sin duda, el instrumento que cumple decididamente con las recomendaciones y directrices internacionales y de ámbito regional europeo es la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos.

IV

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso en la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres, al establecer, en su artículo 16, que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas. En este sentido, el artículo 73.2 dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central. La Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia. Además, el artículo 10 dispone, en su apartado 1, que la Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

El Gobierno de Andalucía, consciente de que la violencia de género constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las mujeres y de la sociedad, ha destinado importantes recursos para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y para la erradicación de la violencia contra las mujeres. La Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 30, crea el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo responsable de «promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer». Desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer, el Gobierno andaluz ha implementado dos planes de igualdad, el I Plan de Igualdad de Oportunidades (1990-1992) y el II Plan Andaluz para la Igualdad de Mujeres (1995-1997), en los que se ha destacado como un objetivo clave el fomento de las medidas dirigidas a prevenir la violencia contra las mujeres y el desarrollo de programas de atención para las víctimas. Para intensificar las medidas contra la violencia de género, el Gobierno de Andalucía ha desarrollado dos planes de acción, I Plan del Gobierno Andaluz para

avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004) de acuerdo con las directrices de los organismos internacionales, que contemplan la eliminación de la violencia de género desde el enfoque multidisciplinar y coordinado de los distintos ámbitos de actuación.

La Ley de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género, y constituye el reconocimiento de los derechos de las mujeres en orden a su protección y atención.

Para su elaboración, en el Pleno celebrado el día 30 de junio de 2004, el Parlamento de Andalucía aprobó la creación de un Grupo de Trabajo relativo a la violencia de género y propuestas de actuación para su erradicación, que finalmente quedó constituido en el seno de la Comisión de Igualdad y Bienestar Social, y que ha contado con las aportaciones de un número importante de personas expertas, provenientes de muy diversos ámbitos profesionales, así como de las asociaciones de mujeres que han destacado por su importante contribución en la condena y repulsa de la violencia de género y en el apoyo a las mujeres.

Las propuestas y conclusiones del grupo de trabajo han servido como punto de partida para abordar el presente texto normativo, cuya elaboración también responde a las directrices de ámbito internacional, regional y nacional sobre violencia de género, así como a la experiencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el desarrollo de planes de acción para avanzar en su erradicación.

V

La presente Ley se estructura en un Título preliminar, cuatro Títulos, tres Disposiciones adicionales, una Disposición transitoria y dos Disposiciones finales.

El Título Preliminar recoge las disposiciones generales que se refieren al objeto de la ley, a su ámbito de aplicación, al concepto de violencia de género y a los principios que habrán de regir la actuación de los poderes públicos.

Por tanto, con objeto de favorecer la igualdad y prevenir y erradicar la violencia de género, la actuación de los poderes públicos vendrá informada por el principio de accesibilidad a la comunicación, velando de manera especial por la protección y garantía de los derechos de las mujeres con discapacidad o mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

El Título I establece las acciones de sensibilización y prevención. En el Capítulo I se fomentan las acciones para seguir avanzando en el conocimiento y la investigación de las causas, características y consecuencias de la violencia de género. En el Capítulo II se pretende, con la elaboración periódica de un plan integral, la acción planificada dirigida a la sensibilización, prevención, detección y protección integral. En el Capítulo III se determinan las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, atendiendo además a los contenidos curriculares para la resolución pacífica de conflictos. En el Capítulo IV se recogen las medidas para promover una imagen de las mujeres no discriminatoria, respetando el principio de igualdad de mujeres y hombres, vigilancia de la publicidad sexista y especial atención al tratamiento de la violencia de género. Y en el Capítulo V se garantiza la adopción de medidas para la formación y especialización de las personas profesionales que atienden a las mujeres.

El Título II desarrolla las acciones de protección y atención a las mujeres, desde los distintos ámbitos de actuación. En el Capítulo I se establecen los derechos de las mujeres afectadas por la violencia de género. En el Capítulo II se promueven acciones destinadas a la formación en el ámbito de la seguridad y fomento de unidades policiales especializadas para la atención a las mujeres. En el Capítulo III se determinan las medidas para la detección precoz, atención y seguimiento de las intervenciones realizadas en el ámbito de la salud, así como la necesidad de reforzar la atención psicológica a las mujeres para facilitarles su equilibrio emocional. En el Capítulo IV se adoptan las medidas necesarias para garantizar una atención jurídica especializada, integral e inmediata. En el Capítulo V se recogen las medidas de atención social para garantizar a las mujeres el derecho a la información. En el Capítulo VI se determinan las medidas para la atención integral y acogida, consistentes en el desarrollo de un modelo de atención integral dirigido a garantizar la protección, la atención integral multidisciplinar, y la búsqueda de autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género.

El Título III establece una serie de acciones para la recuperación integral de las mujeres. En el Capítulo I se recogen las ayudas socioeconómicas. En el Capítulo II se adoptan una serie de medidas tendentes a facilitar el acceso de las mujeres a las viviendas protegidas, y en el Capítulo III se fomentan medidas encaminadas a la formación y promoción del empleo y trabajo autónomo de las mujeres, y a la concienciación en el ámbito laboral.

El Título IV promueve las acciones para la coordinación y cooperación institucional, como principio básico de una política pública de carácter integral, orientada a sumar los esfuerzos de las instituciones, asociaciones y colectivos que trabajan en la erradicación de la violencia de género.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto de la ley.*

La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo, será objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:
 - a) A las actuaciones de los poderes públicos sujetos a las leyes de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - b) A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.

3. Tienen garantizados los derechos que esta Ley reconoce todas las mujeres que se encuentren en el territorio andaluz.

4. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas públicas o privadas, en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 3. *Concepto de violencia de género.*

1. A los efectos de la presente Ley se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo.

2. La violencia a que se refiere la presente Ley comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

3. A los efectos de la presente Ley, se considera violencia de género:

a) Violencia física, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

b) Violencia psicológica, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

c) Violencia económica, que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

d) Violencia sexual y abusos sexuales, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

Artículo 4. *Principios rectores.*

La actuación de los poderes públicos de Andalucía tendente a la erradicación de la violencia de género deberá inspirarse en los siguientes fines y principios:

a) Desarrollar y aplicar políticas y acciones con un enfoque multidisciplinar, a través de acciones institucionales coordinadas y transversales, de forma que cada poder público implicado defina

acciones específicas desde su ámbito de intervención de acuerdo con modelos de intervención globales.

b) Integrar el objetivo de la erradicación de la violencia de género y las necesidades y demandas de las mujeres afectadas por la misma, en la planificación, implementación y evaluación de los resultados de las políticas públicas.

c) Adoptar medidas que garanticen los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, de acuerdo con los principios de universalidad, accesibilidad, proximidad, confidencialidad de las actuaciones, protección de los datos personales, tutela y acompañamiento en los trámites procedimentales y respeto a su capacidad de decisión.

d) Fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención.

e) Promover la cooperación y la participación de las entidades, instituciones, asociaciones de mujeres, agentes sociales y organizaciones sindicales que actúen a favor de la igualdad y contra la violencia de género, en las propuestas, seguimiento y evaluación de las políticas públicas destinadas a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

f) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

g) Garantizar el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y personas de ellas dependientes.

h) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración Andaluza, en colaboración con la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.

TÍTULO I

Investigación, sensibilización y prevención

CAPÍTULO I

Investigación

Artículo 5. *Fomento de las investigaciones.*

La Administración de la Junta de Andalucía, con la finalidad de conocer la situación real sobre la violencia de género:

a) Fomentará la realización de estudios e investigaciones.

b) Impulsará la creación de un sistema de indicadores que ofrezca datos desagregados por sexo que contribuyan a cuantificar y conocer sus dimensiones.

c) Evaluará el impacto de las políticas que se desarrollen para la erradicación de la violencia de género, y de las acciones que se implementen para garantizar la atención integral a las mujeres que la hayan padecido.

Artículo 6. *Líneas de investigación.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía realizará aquellas actividades de investigación o estudio del fenómeno social de la violencia de género en sus diferentes aspectos, y, en particular, las que se refieran a:

- a) El análisis de las causas, características en hombres y mujeres, y consecuencias; factores de riesgo y su prevalencia en la sociedad.
- b) El análisis y seguimiento de los instrumentos para su erradicación y de las medidas para la protección y atención integral, así como de las investigaciones relacionadas con la victimización.
- c) Las repercusiones de la violencia de género en el ámbito de la salud de las mujeres, de sus familias y menores a su cargo.
- d) Las consecuencias en el empleo, en las condiciones de trabajo y en la vida social.
- e) La incidencia y consecuencias en los colectivos de mujeres con especiales dificultades y, en particular, las mujeres de las zonas rurales de Andalucía y las mujeres inmigrantes.
- f) El análisis y mejora del tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación y en la publicidad.
- g) Aquellas otras investigaciones que se puedan establecer en los planes integrales a que se refiere el artículo 8 de la presente Ley, como consecuencia de los cambios sociales o culturales que hayan podido afectar a este fenómeno.

2. Asimismo, garantizará la difusión de las investigaciones con el objetivo de informar y sensibilizar a la sociedad en general, teniendo en cuenta la especial situación de las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes y las mujeres en riesgo de exclusión social.

3. Los datos referidos al punto 1 del presente artículo deberán consignarse desagregados por sexo.

Artículo 7. *Análisis de la violencia de género.*

La Consejería competente en materia de igualdad desarrollará los instrumentos específicos necesarios para observar y evaluar la efectividad de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

CAPÍTULO II Sensibilización

Artículo 8. *Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género.*

1. El Consejo de Gobierno aprobará cada cinco años un Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía, coordinado por la Consejería competente en materia de igualdad y con la participación de las Consejerías que resulten implicadas¹⁹⁵.

2. El Plan integral desarrollará, como mínimo, las siguientes estrategias de actuación:

- a) Educación, con el objetivo fundamental de incidir, desde la etapa infantil hasta los niveles su-

¹⁹⁵ Las actuaciones contempladas en este Plan serán parte del contenido del informe anual que desarrolla el Decreto 1/2009, por el que se regula la elaboración y contenido del informe anual sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en materia de violencia de género -vid. Disposición Adicional Primera de esta Ley-, como indica su artículo 3 b).

periores, en la igualdad entre mujeres y hombres y en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, dotando de los instrumentos que permitan la detección precoz de la violencia de género.

b) Comunicación, cuya finalidad esencial es sensibilizar a mujeres y hombres, modificar los modelos y actitudes, mitos y prejuicios sexistas, y concienciar a la sociedad sobre la violencia de género como una problemática social que atenta contra nuestro sistema de valores.

En las campañas que se desarrollen habrán de tenerse en cuenta las especiales circunstancias de dificultad en el acceso a la información que puedan encontrarse determinados colectivos como el de personas inmigrantes, personas que viven en el medio rural, y personas con discapacidad, procurando un formato accesible para estas últimas.

c) Detección, atención y prevención de la violencia de género, prestando una especial consideración a los grupos de mujeres más vulnerables.

d) Formación y especialización de profesionales, con el objetivo fundamental de garantizar una formación que les permita la prevención, la detección precoz, la atención, la recuperación de las víctimas y la rehabilitación del agresor.

e) Coordinación y cooperación de los distintos operadores implicados en el objetivo de erradicación de la violencia de género, la no victimización de las mujeres y la eficacia en la prestación de los servicios.

3. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

4. Las actuaciones de sensibilización tienen como objetivo modificar los mitos, modelos y prejuicios existentes, y deben recoger los elementos siguientes:

a) Presentar la violencia en su naturaleza multidimensional y como fenómeno enmarcado en la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres.

b) Determinar las diferentes causas de la violencia de género y sus consecuencias.

c) Presentar una imagen de las mujeres que han sufrido violencia de género como sujetos plenos con posibilidad de superar las situaciones en las que se encuentran.

Artículo 9. *Apoyo al movimiento asociativo.*

La Administración de la Junta de Andalucía apoyará las iniciativas de las asociaciones de mujeres, así como de otros colectivos y asociaciones dedicadas a la erradicación de la violencia de género, y que lleven a cabo programas que actúen sobre su prevención y sensibilización, así como las que constituyan grupos de autoayuda y fomenten la creación de redes de apoyo.

Artículo 10. *Actividades culturales y artísticas.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará las manifestaciones sociales, especialmente las culturales y artísticas, que promuevan la sensibilización social contra la violencia de género.

2. Igualmente, el Gobierno andaluz y la Administración de la Junta de Andalucía tendrán como objetivo principal evitar cualquier tolerancia social con respecto a la violencia de género, poniendo para ello todos los medios que sean necesarios para evitar cualquier práctica cultural y artística que constituya o incite a la violencia de género.

CAPÍTULO III

Medidas en el ámbito educativo

Artículo 11. *Prevención en el ámbito educativo.*

1. La Administración educativa contribuirá a que la acción educativa sea un elemento fundamental de prevención de cualquier tipo de violencia, específicamente la ejercida contra las mujeres, y adoptará medidas para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

2. Asimismo, impulsará la realización de actividades dirigidas a la comunidad escolar, en particular al alumnado, al profesorado y a las asociaciones de madres y padres, para la prevención de comportamientos y actitudes de violencia de género y la identificación de las distintas formas de abuso; busquen alternativas de resolución de los conflictos y profundicen en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas.

3. A efectos de esta ley, la coeducación es la acción educadora que valora indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres. Los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género

4. Para lograr este objetivo, los valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa.

5. Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las administraciones educativas tendrán entre sus objetivos primordiales que en todos los materiales educativos y libros de texto, en cualquier ciclo educativo, se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios.

La Administración educativa deberá supervisar los libros de texto y otros materiales curriculares como parte del proceso ordinario de inspección que ejerce la Administración educativa sobre la totalidad de los elementos que integran el proceso de enseñanza y aprendizaje, para garantizar los derechos fundamentales.

6. La Administración educativa andaluza contribuirá a desarrollar entre niñas, niños y adolescentes el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

Artículo 12. *Currículo educativo.*

1. La Administración educativa incorporará en los diferentes elementos del currículo medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género¹⁹⁶.

2. La Administración educativa, en los planes de acción tutorial de los distintos niveles educativos, incluirá contenidos específicos sobre la construcción de roles de género, desde la igualdad, la educación en valores y la erradicación de la violencia de género, atendiendo a la especial situación de las mujeres sobre las que inciden varios factores de discriminación.

¹⁹⁶ Vid. Decreto 416/2008, de 22 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes al Bachillerato en Andalucía (BOJA núm. 149, de 28 de julio de 2008), especialmente en su artículo 6.6.

3. La Administración educativa desarrollará y fomentará, entre otras, las actividades extraescolares y de ocio que procuren la participación conjunta de niños y niñas en los momentos de juego.
4. La Administración educativa trasladará al profesorado, a los consejos escolares, a la inspección educativa y a las empresas editoriales las recomendaciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares teniendo en cuenta lo expresado en este precepto.

Artículo 13. *Seguimiento en los Consejos Escolares*

En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados se designarán una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar de Andalucía se asegurará la representación del Instituto Andaluz de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres con representación en todo el territorio andaluz.

Artículo 14. *Detección y atención a la violencia de género.*

1. Las personas que ejerzan la dirección de los centros educativos y los consejos escolares adoptarán los protocolos de actuación y las medidas necesarias para la detección y atención a los actos de violencia de género dentro del ámbito escolar.
2. Asimismo, adoptarán las medidas adecuadas, a través de los protocolos de actuación, cuando haya indicios de que cualquier alumno o alumna vive en un entorno familiar o relacional en el que se esté produciendo una situación de violencia de género.
3. El Consejo Escolar de Andalucía, en colaboración con la Consejería de la Junta de Andalucía competente en materia de igualdad y la Consejería de Educación, elaborará un informe anual sobre la situación de la coeducación y la prevención de la violencia de género en los centros educativos de Andalucía.

Artículo 15. *Inspección educativa.*

1. Los servicios de la inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo destinados a prevenir la violencia de género contribuyendo a su erradicación y, en su caso, a la denuncia pertinente.
2. Los servicios de inspección velarán porque el profesorado que ha de impartir estos principios y valores no se encuentre condenado o incurso en causas relativas a la violencia de género.

Artículo 16. *Enseñanza universitaria.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
2. En especial, se promoverán los contenidos sobre violencia de género en los ámbitos académicos relacionados o que tengan que intervenir en la atención a las mujeres, y en los que formen a profesionales de la enseñanza y de los medios de comunicación.
3. La administración educativa competente promoverá los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta ley.

CAPÍTULO IV

Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación

Artículo 17. *Publicidad y medios de comunicación.*

1. Los organismos competentes de la Junta de Andalucía velarán para que los medios de comunicación social cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma, no difundan contenidos, no emitan espacios o publicidad sexista, discriminatoria, vejatoria, estereotipada o que justifique, banalice o incite a la violencia de género.
2. Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía colaborarán e impulsarán acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género.
3. Asimismo el Gobierno de Andalucía velará para que aquellas empresas y medios de comunicación cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma no reincidan en los actos prohibidos en el apartado primero de este artículo.

Artículo 18. *Consejo Audiovisual de Andalucía.*

El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley de creación, adoptará las medidas que procedan a fin de que los medios audiovisuales sobre los que ejerce sus funciones traten y reflejen la violencia de género en toda su complejidad.

Asimismo, asegurará el cumplimiento de los principios rectores de esta Ley, sin perjuicio de las actuaciones de cesación que puedan ejercer otras entidades y personas.

Artículo 19. *Medios de comunicación públicos y privados de Andalucía.*

Los medios de comunicación de Andalucía:

- a) Promoverán la elaboración de mecanismos de autorregulación que garanticen la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género, de acuerdo con los principios de la ética periodística.
- b) Difundirán información sobre la protección a las mujeres, sobre los recursos que están a disposición de aquellas, y de las campañas de sensibilización.
- c) Velarán para que los programas de sensibilización y formación en esta materia se emitan en un horario variado que pueda ser visto por toda la población.

CAPÍTULO V

Formación de profesionales

Artículo 20. *Formación de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.*

1. Los poderes públicos fomentarán programas formativos dirigidos a su personal en general, y, en especial, al personal responsable de la atención a las víctimas de violencia de género.
2. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la formación especializada en los colegios profesionales y en las entidades de ámbito científico a través de convenios con entes públicos y/o privados, cuyos fines estén relacionados con el objeto de la presente ley, en especial, de las áreas social, jurídica y sanitaria. Y asimismo velará para que la misma sea eficaz, impartida por

personas y colectivos formados en la materia, que por su trayectoria y capacitación garanticen la transmisión de dichos valores.

Artículo 21. *Formación en el ámbito judicial.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará la colaboración con el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado. En el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de jueces y magistrados, fiscales, secretarios judiciales, fuerzas y cuerpos de seguridad y médicos forenses.

2. Asimismo, se promoverá la formación específica necesaria para las personas profesionales del ámbito jurídico, que tengan relación con el objeto de la presente Ley.

Artículo 22. *Formación en el ámbito educativo.*

1. Las administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, la educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas, el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

2. La Administración educativa incluirá una formación específica para padres y madres en materia de coeducación y facilitará las herramientas metodológicas de actuación ante la violencia de género.

Artículo 23. *Formación en el ámbito de la seguridad.*

1. En el marco de sus competencias, la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades locales que cuenten con cuerpos de policía promoverán la organización de cursos de formación en materia de violencia de género.

2. Asimismo, la Consejería competente en la formación de acceso y perfeccionamiento del personal de la seguridad en Andalucía adoptará las medidas necesarias para incluir en sus distintos niveles de formación conocimientos específicos sobre violencia de género.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá, en el seno de las unidades policiales que en cada momento, según la legislación vigente, estén bajo su dependencia, la formación necesaria para desarrollar las funciones de prevención y protección que en materia de violencia de género les corresponda.

Artículo 24. *Formación a profesionales de la salud.*

Los planes y programas de salud deberán incluir la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía, para abordar de forma adecuada la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de estas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades. Dicha formación se dirigirá prioritariamente a los servicios de atención primaria y de atención especializada con mayor relevancia para la salud de las mujeres.

Artículo 25. *Formación de los profesionales de los medios de comunicación.*

La Administración de la Junta de Andalucía, mediante acuerdos con las empresas, impulsará la formación específica de profesionales de los medios de comunicación sobre la prevención y tratamiento de la violencia de género.

TÍTULO II Protección y atención a las mujeres

CAPÍTULO I Derechos de las mujeres

Artículo 26. *Derecho a la información.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a:

- a) Recibir información, asesoramiento y atención adecuada a su situación personal.
- b) Recibir información sobre los centros, recursos y servicios de atención existentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- c) Tener acceso a la información en materia de violencia de género a través de las nuevas tecnologías, particularmente en relación a recursos existentes y servicios de atención.

2. Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

Artículo 27. *Derecho a la atención especializada.*

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a:

- a) La atención social integral.
- b) La acogida en los centros especializados dependientes de la Junta de Andalucía.
- c) La asistencia sanitaria y psicológica especializada.
- d) La asistencia jurídica especializada.

Artículo 28. *Derecho a la intimidad y privacidad.*

La Administración de la Junta de Andalucía, las organizaciones empresariales y las organizaciones sociales deberán proteger, en todo caso, la intimidad y privacidad de la información sobre las mujeres víctimas de violencia de género, conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Especialmente, garantizarán la confidencialidad de los datos personales de los que pudiera deducirse su identificación y paradero, así como los referentes a sus hijos e hijas y menores que estén bajo su guarda y custodia¹⁹⁷.

Artículo 29. *Derecho a la escolarización inmediata en caso de violencia de género.*

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la escolarización inmediata de hijos e hijas

¹⁹⁷ El Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, establece que las medidas de nivel alto de seguridad, además de las de nivel básico y medio, se aplicarán en los ficheros

y de menores a su cargo que se vean afectados por un cambio de residencia como consecuencia de la violencia de género, asegurando en todo momento la confidencialidad de su situación¹⁹⁸.

Artículo 30. *Acreditación de la violencia de género.*

1. En los supuestos en que se exija la acreditación de la situación de violencia de género para el reconocimiento de los derechos regulados en la presente Ley y de aquellos que se deriven de su desarrollo reglamentario, esta acreditación se realizará, según lo establecido para cada caso, a través de los siguientes medios¹⁹⁹:

a) Resoluciones judiciales por violencia de género: documento acreditativo de la orden de protección, medidas cautelares, o sentencia condenatoria por violencia de género, cuando las medidas que establezca se hallen vigentes.

b) Excepcionalmente, y hasta tanto se dicte resolución judicial en el sentido indicado en el apartado 1, letra a), del presente artículo, podrá utilizarse como documento acreditativo alguno de los siguientes:

- Informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de la violencia de género.

- Certificado acreditativo de atención especializada, por un organismo público competente en materia de violencia de género.

2. Con el mismo carácter de excepcionalidad, y en tanto se dicte resolución judicial en el sentido indicado en el apartado 1, letra a), del presente artículo, podrán ejercitarse, temporalmente, determinados derechos sin acreditación en los términos que reglamentariamente se establezca.

CAPÍTULO II

Ámbito de seguridad

Artículo 31. *Actuaciones de colaboración.*

1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las Administraciones sanitarias, la Administración de justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.

2. En el marco de las competencias que la legislación atribuye a las distintas Administraciones en materia de seguridad pública, la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades locales que cuenten con Cuerpos de Policía cooperarán a fin de implementar medidas eficaces para la erradicación de la violencia de género.

o tratamientos de datos de carácter personal que contengan datos derivados de actos de violencia de género [cfr. artículo 81.3 c) del Reglamento y Disposición transitoria segunda, regla 1ª, letra b), 1º del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el citado Reglamento].

¹⁹⁸ Encuentra correlación este precepto con el artículo 5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (§ 30).

¹⁹⁹ Vid. Artículos 23 y 26 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (§ 30).

3. Igualmente, en su caso, proveerán lo necesario para la aplicación, por los referidos cuerpos policiales, de las medidas judiciales que se adopten en cada caso concreto en materia de protección, y en los casos que se determine la especial peligrosidad objetiva del agresor.

4. En este ámbito, elaborarán protocolos de actuación y coordinación con los órganos judiciales para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

5. Asimismo, y en el marco de la legislación reguladora sobre la materia, se impulsará el perfeccionamiento y modernización de los medios necesarios para el mejor cumplimiento de sus fines y en particular los sistemas de localización permanente del agresor.

Artículo 32. *Plan de Seguridad Personal.*

La Administración de la Junta de Andalucía promoverá un acuerdo con la Administración General del Estado para arbitrar un Plan de Seguridad Personal que garantice la seguridad y protección de las víctimas.

CAPÍTULO III Ámbito de la salud

Artículo 33. *Planes de salud.*

1. El Plan Andaluz de Salud establecerá medidas específicas para la prevención, detección precoz, atención e intervención en los casos de violencia de género. Igualmente, incorporará las medidas necesarias para el seguimiento y evaluación del impacto en salud en las personas afectadas.

2. La detección precoz de las situaciones de violencia de género será un objetivo en el ámbito de los servicios de salud, tanto públicos como privados. A tal fin, la Consejería competente en materia de salud establecerá los programas y actividades más adecuados para lograr la mayor eficacia en la detección de estas situaciones, y se considerará de forma especial la situación de las mujeres que puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta Ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social, explotación sexual o las mujeres con discapacidad. Estas disposiciones afectarán a todos los centros sanitarios autorizados en el ámbito de Andalucía.

3. Las mujeres que sufren cualquier forma de violencia de género tienen derecho a una atención y asistencia sanitaria especializada. El Gobierno andaluz, a través de la red de utilización pública, garantizará la aplicación de un protocolo de atención y asistencia de todas las manifestaciones de la violencia de género, en los diferentes niveles y servicios. Este protocolo debe contener un tratamiento específico para las mujeres que han sufrido una agresión sexual.

4. Los protocolos deben contener pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado.

Dichos protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.

Artículo 34. *Atención a las víctimas.*

1. El Sistema Sanitario Público de Andalucía prestará la atención sanitaria necesaria, con especial atención a la salud mental, a las personas víctimas de violencia de género.

2. Por la Consejería competente en materia de salud, se establecerán los mecanismos de seguimiento específicos que permitan la elaboración de estadísticas y la evaluación de los efectos producidos por las situaciones de violencia de género.

CAPÍTULO IV Atención jurídica

Artículo 35. *Asistencia letrada.*

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la orientación jurídica, y a la defensa y asistencia legal, que se asumirán por una misma dirección letrada especializada y una misma representación procesal, desde el momento en que se requiera, y abarcará todos los procesos y procedimientos que tengan causa directa o indirecta en la violencia de género hasta su finalización, incluida la ejecución de la sentencia²⁰⁰. Este mismo derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la mujer, de acuerdo con la legislación vigente y desarrollo reglamentario.

Artículo 36. *Juzgados de Violencia sobre la Mujer.*

La Consejería competente en materia de Administración de Justicia, de acuerdo con las necesidades detectadas, promoverá la creación de juzgados específicos de Violencia sobre la Mujer y secciones de la Fiscalía que correspondan.

Artículo 37. *Unidades de valoración integral de la violencia de género.*

La Consejería que ostente las competencias en materia de Administración de Justicia organizará, a través de sus Institutos de Medicina Legal, las unidades de valoración integral de violencia de género encargadas de realizar:

- a) La valoración integral de los efectos de la violencia física, psíquica y sexual en las mujeres víctimas de violencia de género.
- b) La valoración de los efectos de la exposición a la violencia y de las agresiones sufridas por los hijos y las hijas y menores a su cargo.
- c) La valoración de la incidencia, la peligrosidad objetiva y el riesgo de reincidencia del agresor.

Artículo 38. *Personación de la Administración de la Junta de Andalucía.*

La Administración de la Junta de Andalucía podrá personarse, de acuerdo con la legislación procesal vigente, en los procedimientos por actos de violencia de género cometidos en Andalucía en los que se cause la muerte a mujeres.

²⁰⁰ Vid. Decreto 67/2008, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA núm. 44, de 4 de marzo de 2008), especialmente el Capítulo V que recoge las singularidades del procedimiento en materia de violencia de género (artículos 26 a 30) y el artículo 34 a). Se puede relacionar este precepto con el artículo 20 y la Disposición Final Sexta de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (§ 30).

CAPÍTULO V

Atención social

Artículo 39. *Información y asesoramiento.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, las Administraciones públicas de Andalucía, y en particular la Consejería competente en materia de igualdad:

a) Contarán con servicios de información accesibles para dar a conocer los derechos que asisten a las mujeres víctimas de violencia de género. Dicha información comprenderá, al menos:

- Las medidas relativas a su protección y seguridad.
- Los derechos y las ayudas.
- Los servicios de emergencia, acogida y atención integral, así como la del lugar de prestación de estos servicios.
- El momento procesal en que se encuentran las actuaciones jurídicas.

b) Garantizarán, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad y mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes.

c) Asimismo, desarrollarán los medios necesarios para garantizar la información a las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el ejercicio efectivo de este derecho.

2. A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el apartado anterior, se fomentará la colaboración entre la Consejería competente en materia de igualdad y las Corporaciones locales así como con las organizaciones sociales y asociaciones de mujeres que presten servicios en materia de violencia de género.

Artículo 40. *Garantías de atención.*

La Administración de la Junta de Andalucía velará para que las unidades policiales, los funcionarios y personal que ejerzan la asistencia y asesoramiento en los servicios relacionados con la atención a las víctimas de violencia de género no se encuentren condenados o incurso en causas relativas a la violencia de género.

Artículo 41. *Competencia de los municipios.*

1. Además de todas las otras funciones establecidas en esta ley que, en razón de sus competencias, les corresponda asumir en relación a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, corresponden a los municipios:

- a) Colaborar con la Administración andaluza en la atención e información a las mujeres.
- b) Crear las unidades de información y atención a mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia de género.
- c) Derivar a los servicios especializados todos los casos de violencia de género de los que tenga conocimiento y no puedan ser atendidos por la entidad local.

2. Los municipios establecerán reglamentariamente la distribución territorial y la dotación de estos servicios, que en ningún caso podrán atender a una población mayor de 50.000 habitantes.

3. Los municipios con una población inferior a 20.000 habitantes podrán delegar sus competencias a una mancomunidad de municipios o a otros entes locales.

CAPÍTULO VI

Atención integral y acogida

Artículo 42. *Atención de emergencia.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la atención y acogida inmediata a aquellas mujeres y a los menores a su cargo que se encuentren en una situación de emergencia como consecuencia de la violencia de género. Asimismo, facilitará la información, asesoramiento jurídico y apoyo psicológico necesario, así como aquellos recursos de atención que se precisen en cada caso particular.
2. El acceso a los recursos y servicios de información y de acogida inmediata no requerirá la acreditación prevista en el apartado 1 del artículo 30.
3. La Administración garantizará que la atención sea realizada por mujeres, siempre que la víctima lo solicite.

Artículo 43. *Atención integral especializada.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género la acogida, la atención integral especializada y multidisciplinar, y los medios de apoyo y recuperación.
2. La atención integral especializada y multidisciplinar comprenderá una intervención con las mujeres y menores a su cargo, basada en un sistema coordinado de servicios, recursos y de ayudas económicas y sociolaborales, de acuerdo con las siguientes características:
 - a) Especializados.
 - b) Multidisciplinares, que implicará:
 - 1.º Información, asesoramiento y seguimiento jurídico.
 - 2.º Apoyo social.
 - 3.º Atención psicológica.
 - 4.º Apoyo a la inserción laboral.
 - 5.º Atención a los hijos e hijas y menores que estén bajo su guarda y custodia.
 - 6.º Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
 - c) Accesibles, que supondrá la adaptación de las estructuras y los servicios que se proporcionen a las mujeres con discapacidad y a las mujeres inmigrantes.
3. La Consejería competente en materia de igualdad valorará las necesidades de recursos de atención integral y de acogida, así como de programas de apoyo dirigidos al personal que realiza atención directa a las mujeres víctimas de violencia de género.
4. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios.
5. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los jueces de violencia sobre la mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al juez las medidas urgentes que consideren necesarias.

Artículo 44. *Requisitos y tipología de los centros de atención integral y acogida.*

1. La tipología de centros de atención integral y acogida se organizará de acuerdo con tres niveles de atención:
 - a) Los centros de emergencia que prestan protección a las mujeres y a los menores que las acompañen, para garantizar su seguridad personal, garantizándoles una acogida inmediata y temporal, de corta duración, mientras se valora el recurso social más adecuado a sus circunstancias personales. Asimismo, deben facilitar recursos personales y sociales que permitan una resolución de la situación de crisis.
 - b) Las casas de acogida que ofrecen una acogida temporal a las mujeres y menores que las acompañen, garantizándoles una atención integral multidisciplinar, para que las mujeres sean capaces de recuperarse de los efectos de la violencia padecida.
 - c) Los pisos tutelados que son viviendas cedidas para uso familiar, con carácter temporal, a aquellas mujeres que puedan vivir de forma independiente.
2. En estos centros, se procurará la recuperación integral de las mujeres y menores que las acompañen, mediante una intervención multidisciplinar que contemple acciones en el ámbito socioeducativo, social, formativo, psicológico y jurídico.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía facilitarán la disponibilidad de los inmuebles para desarrollar este modelo de atención integral y acogida de acuerdo con las necesidades de adaptabilidad, independencia de la unidad familiar, en su caso, y ubicación en zonas que hagan posible la integración.
4. La Consejería competente de la Junta de Andalucía determinará reglamentariamente los requisitos que deben reunir estos centros y el régimen de autorizaciones administrativas al que se sometan.
5. La Administración de la Junta de Andalucía ampliará la red pública de estos centros de atención integral y acogida, de acuerdo a la demanda existente, para garantizar una buena cobertura.

Artículo 45. *Atención a colectivos especialmente vulnerables.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía facilitará el ingreso preferente en la red pública de centros existentes a las mujeres que, además de sufrir violencia de género, tengan otras problemáticas o situaciones añadidas, en particular, enfermedad mental, prostitución, mujeres inmigrantes, discapacidad, mayores sin recursos y mujeres con problemas de adicción. Estos centros contarán con la colaboración de los servicios especializados en la atención a la violencia de género.
2. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá medidas específicas para la atención a las personas especialmente vulnerables que convivan con el autor de la violencia de género o con la mujer que la haya sufrido.

TÍTULO III Medidas para la recuperación integral

CAPÍTULO I Ayudas socioeconómicas

Artículo 46. *Ayudas económicas.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, garantizará el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y las personas de ellas dependientes.

Las dotaciones económicas que tengan este destino se preverán presupuestariamente y deberán recoger las previsiones suficientes para que todas las mujeres víctimas de violencia de género y sin recursos económicos, puedan acceder a dichas ayudas.

2. El Gobierno Andaluz debe consignar en sus presupuestos los créditos necesarios para la financiación de todas las prestaciones garantizadas, de las prestaciones de servicios, de los recursos, de los programas, de los proyectos y de otras actuaciones recogidas en la Ley, de acuerdo con las competencias atribuidas por esta.

Artículo 47. *Ayudas en el ámbito escolar*²⁰¹.

1. La Administración de la Junta de Andalucía incluirá la violencia de género en el entorno familiar como factor de valoración para el establecimiento y concesión de ayudas que se destinen a familias con escasos recursos económicos, dirigidas a compensar las carencias y desventajas que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de los menores en el sistema educativo.

2. Asimismo, dicho criterio se tendrá en cuenta para el acceso preferente de los hijos e hijas en la adjudicación de plazas ofertadas en los centros de atención socioeducativa para menores de tres años.

CAPÍTULO II Disposiciones en materia de vivienda

Artículo 48. *Viviendas protegidas.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía podrán establecer un cupo de reserva de viviendas específico en aquellas promociones de vivienda protegida que se estimen necesarias, para su cesión o adjudicación en régimen de alquiler o en propiedad a las mujeres que acrediten la situación de violencia de género, cumpliendo los requisitos, y con necesidad de vivienda, en los términos establecidos en el artículo 30.1, letra a), de la presente Ley.

²⁰¹ El artículo 9.2 del Decreto 59/2009, de 10 de marzo, por el que se modifica el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, y el Decreto 18/2003, de 4 de febrero, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas, establece una bonificación del 100% sobre el precio de las plazas en centros educativos de primer ciclo de educación infantil cuando se trate de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

Mediante convenios con las administraciones competentes, el Gobierno podrá promover procesos específicos de adjudicación de viviendas protegidas a las víctimas de violencia de género.

2. En las condiciones que reglamentariamente se determinen y considerando la situación socioeconómica de las mujeres, se establecerán ayudas para el acceso a vivienda protegida.

3. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios previstos al artículo 30.1.

4. Las mujeres mayores y las mujeres con discapacidad que sufren violencia de género, y que se encuentran en situación de precariedad económica, deben ser consideradas colectivo preferente a los efectos de tener acceso a las residencias públicas.

Artículo 49. *Posibilidad de permuta.*

1. Con la finalidad de proteger la integridad física y psicológica de las mujeres víctimas de violencia de género, que así lo acrediten en los términos establecidos en el artículo 30.1, letra a), de la presente Ley, se reconoce la posibilidad de autorizar permutas de viviendas protegidas adjudicadas a estas mujeres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía facilitarán la efectividad de las permutas de viviendas protegidas a las que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 50. *Confidencialidad en los procedimientos de concesión y adjudicación.*

Las Administraciones públicas de Andalucía establecerán los mecanismos necesarios para procurar la confidencialidad durante el procedimiento de acceso a viviendas protegidas, asimismo garantizarán la confidencialidad de los datos del domicilio y situación de la mujer, en particular en los ficheros y programas informáticos correspondientes, para asegurar su protección.

CAPÍTULO III **Medidas en el ámbito laboral**

Artículo 51. *Programas de inserción laboral y de formación para el empleo.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía darán prioridad al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género en los programas de formación e inserción laboral que desarrollen, especialmente en aquellas acciones formativas con compromiso de contratación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía incluirá en los planes de formación para el empleo acciones destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, que mejoren su empleabilidad. Estas acciones específicas, para las que se establecerán ayudas en las condiciones que reglamentariamente se determinen, vendrán definidas por itinerarios personalizados de inserción.

Artículo 52. *Fomento del empleo y del trabajo autónomo.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía programará para la orientación, formación y seguimiento en el acceso y mantenimiento del empleo por cuenta ajena, y establecerá acuerdos con empresas y organizaciones sindicales para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

2. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá incentivos a las empresas constituidas por mujeres víctimas de violencia de género o a ellas mismas cuando se constituyan en trabajadoras autónomas, en las condiciones que se determine reglamentariamente. A tal fin, en las con-

vocatorias de ayudas a proyectos para el trabajo autónomo se priorizarán aquellos presentados por mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 53. *Derechos de las trabajadoras.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones de sensibilización que eviten que la violencia de género tenga consecuencias negativas para las trabajadoras, en sus condiciones de trabajo, acceso, promoción, retribución o formación.
2. De conformidad con el artículo 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género tendrán la consideración de justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.
3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en la legislación o convenio específico.

Artículo 54. *Negociación colectiva.*

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 55. *Concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa.*

Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.

Artículo 56. *Derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.*

1. De conformidad con el artículo 24 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la Administración de la Junta de Andalucía facilitará para todas sus empleadas públicas que se encuentren afectadas por la violencia de género los permisos que correspondan, el ejercicio del derecho a la reducción o la flexibilidad de su jornada laboral, así como a la movilidad geográfica y a la excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en materia de función pública o convenio colectivo.
2. Las faltas de asistencia totales o parciales de la jornada laboral, causadas por la violencia de género, tendrán la consideración de justificadas en el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

TÍTULO IV

Coordinación y cooperación institucional

Artículo 57. *Coordinación y cooperación.*

La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la formalización de acuerdos de coordinación y cooperación entre las Administraciones públicas e instituciones con competencias en la materia objeto de esta Ley.

Artículo 58. *Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.*

1. Se crea la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género, con el objeto de coordinar, impulsar y evaluar las acciones y medidas que se desarrollen en Andalucía contra la violencia de género²⁰².
2. Estará coordinada por el Instituto Andaluz de la Mujer y estará compuesta por miembros de todas las Consejerías que compongan el Consejo de Gobierno, representantes de las entidades locales y de las asociaciones de mujeres.
3. Su funcionamiento se desarrollará reglamentariamente.

Artículo 59. *Redes de cooperación.*

Las Administraciones públicas de Andalucía establecerán redes de intercambio y colaboración, con el objetivo de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, y facilitar de este modo a quienes la padecen el acceso a las ayudas y recursos.

Artículo 60. *Protocolos de actuación.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la elaboración de protocolos de actuación, en particular en los ámbitos judicial, médico legal, policial, de salud, social y de los centros y servicios de información y atención integral a las mujeres.
2. Los objetivos de los protocolos para una intervención coordinada hacia la violencia de género deben:
 - a) Garantizar la atención coordinada de la Administración andaluza, entes locales, agentes sociales y de los servicios que se desprenden, y delimitar los ámbitos de actuación que pueden intervenir en las diferentes situaciones de violencia hacia las mujeres.
 - b) Establecer los mecanismos de coordinación y cooperación que permitan una transmisión de información continuada y fluida entre organismos implicados.
 - c) Diseñar circuitos de atención adecuados a las diferentes situaciones de violencia y las necesidades concretas derivadas de estas situaciones.
 - d) Establecer un modelo único y consensuado de recogida de datos para garantizar el conocimiento de la realidad.
3. Los protocolos deben prever la participación de los ámbitos directamente relacionados con el tratamiento de este tipo de violencia, como son las entidades y asociaciones de mujeres que trabajan en los diferentes territorios a partir de un modelo de intervención compatible con el que establece esta Ley.
4. La elaboración de los protocolos será impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer, estableciendo la concreción y el procedimiento de las actuaciones, así como las responsabilidades de los sectores implicados en el tratamiento de la violencia contra las mujeres, con el objeto de garantizar la prevención, la atención eficaz y personalizada, y la recuperación de las mujeres que se encuentran en situación de riesgo o que son víctimas de la violencia de género.

²⁰² A esta Comisión, para su toma en conocimiento, se presentará el informe anual que desarrolla el Decreto 1/2009, por el que se regula la elaboración y contenido del informe anual sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en materia de violencia de género -vid. Disposición Adicional Primera de esta Ley-, como indica su artículo 2.2 c).

Disposición adicional primera. *Evaluación de las medidas.*

La Consejería competente en materia de igualdad elaborará un informe anual, en los términos que reglamentariamente se determine, sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo por las Consejerías implicadas en materia de violencia de género, que se presentará en el Parlamento Andaluz²⁰³.

Disposición adicional segunda. *Constitución de la Comisión institucional de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, se procederá a la constitución de la Comisión institucional de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.

Disposición adicional tercera. *Modificación de la Ley 13/2005, de 11 de noviembre.*

La presente ley modifica el artículo 12.1 de la Ley de Medidas para la Vivienda Protegida y el Suelo, en tanto añade la posibilidad de permuta en casos de violencia de género, en cuya redacción se añadirá *in fine*: «y salvo la posibilidad de permuta en casos de violencia de género, tal y como prevé la Ley de protección integral contra la violencia de género de Andalucía».

Disposición transitoria única. *Fondo de Garantías de Pensiones.*

De acuerdo con la disposición adicional 19 de la Ley Orgánica de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la Junta de Andalucía reglamentará el Fondo de Garantía de Pensiones en el marco de sus competencias.

Disposición final primera. *Habilitación normativa.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*.

²⁰³ Desarrolla esta disposición el Decreto 1/2009, de 7 de enero, por el que se regula la elaboración y contenido del informe anual sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en materia de violencia de género (BOJA núm. 15, de 23 de enero de 2009).

§ 42.

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA, DE 28 DE MARZO DE 2007, SOBRE ADECUACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS Y DESIGNACIONES QUE EFECTÚE EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA AL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES²⁰⁴

RESOLUCIÓN

Primero. En los nombramientos y designaciones de instituciones u órganos que corresponda efectuar al Parlamento de Andalucía regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Se entenderá por «presencia equilibrada» aquella en la que, en el conjunto a que se refiera, el número de personas de cada sexo no supere el 60% ni se encuentre representado en menos del 40%. El citado principio se aplica a todos los nombramientos y designaciones de miembros de instituciones y órganos que corresponda realizar al Parlamento de Andalucía, sean éstos o no íntegramente de extracción parlamentaria, se produzca por vez primera o sean como consecuencia de una renovación total o una mera sustitución parcial de dichos miembros. Cuando el número total de integrantes de la institución u órgano de que se trate, o de la parte que corresponda elegir al Parlamento, no permita respetar la referida proporción, la presencia de hombres y mujeres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

Segundo. La Mesa comprobará que las correspondientes propuestas permiten cumplir los requisitos establecidos y las admitirá si se ajustan a lo establecido en la presente resolución o disposiciones complementarias a que pudiera dar lugar.

En el supuesto de propuestas que impidan, de manera individual o en conjunto con el resto, la consecución del objetivo de presencia equilibrada de hombres y mujeres en las instituciones u órganos de que se trate, la Mesa del Parlamento podrá suspender la tramitación de las mismas hasta verificar, a la vista del resto de las propuestas que deban presentarse, su adecuación a los criterios anteriormente indicados.

Tercero. El procedimiento para el mencionado nombramiento y designación de personas se ajustará, en su caso, a lo previsto en la norma legal respectiva, siempre que la citada regulación permita que, en el conjunto del órgano o de la parte que corresponda elegir al Parlamento, cada uno de los sexos esté representado como mínimo en el 40%, o en la forma más cercana posible al equilibrio numérico.

²⁰⁴ Publicada en BOPA núm. 634, de 30 de marzo de 2007.

Cuarto. Lo dispuesto en la presente resolución resulta aplicable a la renovación parcial y a las sustituciones individuales de los nombramientos o designaciones que deban realizarse a partir de la entrada en vigor de la misma. A tal efecto, y cuando en su estado actual la citada proporción no se guarde en la composición global del órgano o en la parte que corresponda elegir al Parlamento, las correspondientes propuestas de renovación parcial o sustitución de los grupos, sean estas individuales o colectivas, deberán necesariamente estar integradas por personas del sexo infrarrepresentado en número suficiente hasta conseguir que se alcance la representación mínima del 40% señalado.

Quinto. La Mesa de la Cámara, contando con el acuerdo de la Junta de Portavoces, adoptado por mayoría de al menos tres quintos, dictará las disposiciones complementarias a las que pudiera haber lugar.

Disposición adicional. Lo dispuesto en la presente Resolución en relación con el principio de presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres será de aplicación a la Mesa del Parlamento de Andalucía. En las Comisiones y en sus respectivas Mesas el cómputo de presencia de cada uno de los sexos se realizará tomando en cuenta su representación respectiva en el conjunto de Comisiones y Mesas de la Cámara.

§ 43.

CRITERIOS PARA EVITAR EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN EN LOS ESCRITOS Y DOCUMENTOS OFICIALES DE LOS ÓRGANOS Y SERVICIOS DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA²⁰⁵

Artículo 1. *Eliminación del uso sexista del lenguaje en los escritos y documentos oficiales del Parlamento de Andalucía.*

En los distintos escritos y documentos oficiales del Parlamento de Andalucía se evitará el uso sexista del lenguaje, a cuyo efecto deberán utilizarse los recursos lingüísticos y normas de uso contemplados en este Acuerdo, según el procedimiento establecido en el mismo.

Artículo 2. *Acuerdos parlamentarios.*

1. Los acuerdos y resoluciones de los órganos parlamentarios que deban ser objeto de publicación oficial en los que no conste, durante su tramitación previa, la aplicación de criterios para evitar el uso sexista del lenguaje serán objeto de revisión por el personal que desarrolle las funciones de corrección de textos, asistido, en su caso, por los Servicios Jurídicos de la Cámara, con arreglo a lo previsto en el presente Acuerdo.

²⁰⁵ Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía en sesión celebrada el día 12 de diciembre de 2007. Publicado en BOPA núm. 781, 17 de diciembre de 2007, pp. 42155-7. Expediente 7-07/AEA-000149.

2. No obstante lo anterior, cuando una iniciativa parlamentaria hubiera usado con la misma finalidad recursos lingüísticos no coincidentes en su totalidad con los previstos en el artículo 5, el acuerdo o resolución parlamentaria correspondiente que resulte deberá formalizarse de modo congruente con los utilizados.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no podrá suponer en ningún caso menoscabo de los derechos y garantías contemplados en el Reglamento del Parlamento de Andalucía.

Artículo 3. Resoluciones administrativas.

En las resoluciones adoptadas por los órganos y servicios que integran la Administración parlamentaria se evitará el sexismo lingüístico utilizando los recursos lingüísticos y normas de uso contemplados en este Acuerdo. Dicha aplicación corresponderá al órgano o servicio de que se trate, asistido, en su caso, por el personal que desarrolle las funciones de corrección de textos y por los Servicios Jurídicos de la Cámara.

Artículo 4. Modelos adaptados.

Para facilitar a todo el personal afectado el cumplimiento de este Acuerdo, la Administración parlamentaria establecerá modelos y sistemas normalizados de iniciativas y actuaciones que deban documentarse adecuados a los recursos lingüísticos y normas de uso contenidos en el mismo.

Artículo 5. Recursos para evitar el lenguaje sexista.

Al objeto de evitar el uso sexista del lenguaje en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía, podrán utilizarse los recursos léxico-semánticos y morfo-sintácticos que se especifican en los apartados siguientes.

1. Desdobles

a) En caso de recurrirse al desdoble, se procurará limitar éste únicamente a los sustantivos singulares y se utilizará el masculino plural como genérico.

b) En el orden del desdoble se dará prioridad al sustantivo masculino sobre el femenino, al menos cuando vaya acompañado por un adjetivo que lo complementa, a fin de evitar posibles ambigüedades.

Ejs.: «el Presidente o Presidenta electo», «el vecino o vecina afectado».

c) El desdoble no deberá extenderse a los determinantes y adjetivos que acompañen a los sustantivos.

Ejs.: «el candidato o candidata propuesto», no «el candidato propuesto o la candidata propuesta»; «el funcionario o funcionaria designado», no «el funcionario designado o la funcionaria designada».

d) Cuando el desdoble se realice mediante la conjunción “o” para hacer referencia indistintamente al género masculino o femenino, el segundo sustantivo irá sin determinante.

Ejs.: «el Diputado o Diputada», «el trabajador o trabajadora».

e) No obstante, en los sustantivos invariables sí se desdoblará el determinante, salvo que éste pueda omitirse o sustituirse por otro sin marca de género. También podrá optarse por utilizar un sustantivo variable desdoblado seguido del sustantivo invariable como adjetivo.

Ejs.: «el representante o la representante», «cada representante», «el alumno o alumna representante».

f) Los adjetivos que acompañen a los sustantivos desdoblados deberán aparecer en masculino siguiendo las reglas generales de la concordancia. No obstante, siempre que sea posible, se procurará la utilización de adjetivos invariables.

Ejs.: «el profesor o profesora *encargado*», «el trabajador o trabajadora *hábil*» en lugar de «el trabajador o trabajadora *habilitado*».

2. *Perífrasis*

– Cuando la redacción del texto lo permita, se podrán utilizar perífrasis con el objeto de evitar desdobles.

Ejs.: «la persona titular de la Consejería», en lugar de «el Consejero o Consejera», «terceras personas», en lugar de «terceros o terceras».

3. *Sustantivos genéricos o colectivos*

– Podrán utilizarse sustantivos genéricos –«persona», «miembro »...– o colectivos –«ciudadanía», «juventud»...–, siempre que sea posible, en lugar del masculino genérico. En el caso en que el empleo de dichos sustantivos exija acotar su significado, éstos se acompañarán de algún complemento adjetival, preposicional u oracional que especifique su contenido.

Ejs.: «el personal *funcionario*», «los miembros *de la Cámara*», «las personas *que soliciten*».

4. *Construcciones metonímicas*

a) Podrán utilizarse construcciones metonímicas para aludir al órgano, puesto, profesión u oficio en sustitución del nombre de la persona que lo ocupe o ejerza.

Ejs.: «Presidencia» en lugar de «Presidente o Presidenta», «Jefatura» en lugar de «Jefe o Jefa», «Abogacía» en lugar de «abogado o abogada».

No obstante, si lo anterior no es posible, bien porque se quiera hacer referencia directa al titular del órgano, a la persona que ocupe el puesto o a quien ejerza la profesión u oficio en cuestión, bien porque el texto pudiera resultar ambiguo, deberá desdoblarse el sustantivo o recurrirse a fórmulas no marcadas.

Ejs.: «Quien supla al Presidente o Presidenta...», «Las personas titulares de las Vicepresidencias y de las Consejerías cesan...».

b) En documentos cerrados –actos de carácter singular o administrativos, resoluciones, notificaciones, etcétera–, siempre se citará el cargo o puesto de la persona que los firme o a la que vayan dirigidos en su correspondiente género femenino o masculino, en función de la persona que lo esté desempeñando en cada momento.

c) Siempre que sea posible, se podrán emplear nombres abstractos de acciones o cualidades.

Ejs.: «autoría de la iniciativa» en lugar de «autor de la iniciativa», «candidatura» en lugar de «candidato».

5. *Uso de pronombres sin marca de género*

– Los pronombres relativos sin marca de género –«quien» o «quienes»– podrán utilizarse siempre que el antecedente quede perfectamente definido y no dé lugar a confusión. Los términos que los complementen, con frecuencia un participio, han de aparecer, siguiendo las reglas generales de la concordancia, en masculino.

Ej.: «quienes resulten *elegidos*...».

6. *Omisión del sujeto*

– La omisión del sujeto en las oraciones sólo se producirá cuando el contexto haga referencia de un modo claro a la persona o personas de las que se habla. En tal caso, también podrá omitirse el sujeto recurriendo a las formas no personales del verbo, al se impersonal o a formas pasivas.

Ejs.: «De no presentarse la solicitud...», en lugar de «Si el ciudadano o ciudadana no presentase

la solicitud...». «Se decidirá...», en lugar de «El Secretario o Secretaria decidirá...». «Se admitirá como miembro...», en lugar de «El Presidente o Presidenta admitirá como miembro...».

7. Otros recursos

a) Si se considera oportuno, podrá acompañarse al sustantivo en masculino plural de alguna aposición explicativa.

Ejs.: «los trabajadores, *tanto mujeres como hombres...*», «los jóvenes, *de uno y otro sexo...*».

b) La barra «el interesado/a»; «el/la solicitante»– puede ser una alternativa viable siempre que se restrinja a impresos, formularios o documentos análogos, nunca en textos de carácter normativo. En ningún caso deberá recurrirse al símbolo informático de la arroba (“@”).

Artículo 6. Normas de uso.

a) Los recursos anteriores deberán utilizarse de forma razonable, teniendo en cuenta la naturaleza del texto que haya que redactar o modificar, así como su contenido.

b) En cualquier caso, es necesario, en aras de la deseable normalización u homogeneidad del texto, así como para evitar saltos semánticos, mantener el uso de los recursos recomendados a lo largo del mismo. (ej.: si se ha optado por el desdoble «Presidente o Presidenta» no debe usarse “Presidente” como masculino genérico).

c) En el supuesto de que, por razones jurídicas, de técnica legislativa o de estilo, no sea posible el empleo de ninguno de los recursos anteriores, se utilizará el masculino genérico.

Disposición final única. Publicación y entrada en vigor.

El presente acuerdo será objeto de publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* y entrará en vigor el día 1 de marzo de 2008.

§ 44.

DECRETO 437/2008, DE 2 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE CREA LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES²⁰⁶

La consecución real de la igualdad de mujeres y hombres constituye un objetivo transversal que afecta a todos los ámbitos de intervención de la Administración de la Junta de Andalucía, y así se refleja y garantiza en el Estatuto de Autonomía para Andalucía en los artículos 10.2, 14, 15 y 38. Por ello, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 5 establece el deber de los poderes públicos de potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

²⁰⁶ Publicado en BOJA núm. 180, de 10 de septiembre de 2008.

A su vez, para que la acción institucional en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres sea realmente efectiva es fundamental el seguimiento de las acciones que la Administración de la Junta de Andalucía lleve a cabo en su ámbito de actuación. Con esta finalidad, el artículo 59 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, prevé la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como órgano encargado del seguimiento de las acciones y actuaciones que, en materia de igualdad de género, implemente la Administración autonómica andaluza.

En aplicación de lo establecido en el artículo 59 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, el presente Decreto crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y regula su composición, competencias, organización y régimen de funcionamiento.

En su virtud, en el ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 27.6 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y por la disposición final primera de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, a propuesta de la Consejera para la Igualdad y Bienestar Social, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 2 de septiembre de 2008,

DISPONGO

Artículo 1. *Creación.*

Se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como órgano colegiado adscrito orgánicamente a la Consejería competente en materia de Igualdad y funcionalmente a la Comisión Delegada para la Igualdad, el Bienestar y la Inmigración, en el que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con la composición, competencias y régimen de funcionamiento que se establecen en el presente Decreto.

Artículo 2. *Finalidad.*

La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres tendrá como finalidad el seguimiento de las acciones y actuaciones adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Artículo 3. *Competencias.*

Para el cumplimiento de su finalidad, le corresponde a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres desarrollar las funciones establecidas en el artículo 31.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y, en particular, las siguientes:

- a) Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía.
- b) Hacer un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- c) Analizar y debatir el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres que el Consejo de Gobierno aprobará cada cuatro años, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como realizar el seguimiento de la ejecución del citado Plan.
- d) Analizar y debatir el informe periódico, previsto en el artículo 64 de la Ley 12/2007, de 26 de

noviembre, sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, todos los órganos de la Administración de la Junta de Andalucía colaborarán con la Comisión facilitándole la información necesaria.

e) Hacer el seguimiento de las actuaciones de las Unidades de Igualdad de Género constituidas en cada Consejería de conformidad con el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

f) Cuantas otras tareas le sean atribuidas en materia de igualdad de género.

Artículo 4. *Composición.*

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres estará integrada por las siguientes personas:

a) Presidencia: La persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

b) Vicepresidencia: La persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer.

c) Vocalías: Una persona con rango al menos de Director o Directora General, que será designada por las personas titulares de las restantes Consejerías que constituyen la Administración de la Junta de Andalucía.

d) Secretaría: Realizará las funciones de Secretaría un funcionario o funcionaria del Instituto Andaluz de la Mujer que desempeñe una Jefatura de Servicio, cuyo nombramiento se realizará por la Presidencia de la Comisión, que actuará con voz pero sin voto.

2. La composición del órgano respetará la representación equilibrada entre mujeres y hombres de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. En caso de vacante, ausencia o enfermedad, las personas que sean vocales titulares de la Comisión Interdepartamental serán sustituidas por sus suplentes, quienes tendrán rango al menos de titular de Dirección General y serán designadas al tiempo que las titulares de las vocalías. La suplencia de la Vicepresidencia recaerá en la persona que designe la Presidencia de la Comisión. Asimismo, la suplencia de la persona titular de la Secretaría recaerá en una persona designada por la Presidencia de la Comisión con los mismos requisitos exigidos a la persona titular.

Artículo 5. *Funcionamiento.*

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres se reunirá, al menos, dos veces al año y, en todo caso, cuando lo estime necesario la persona que ostenta la Presidencia.

2. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres se regirá por sus propias normas de organización y funcionamiento y, en todo caso, por lo dispuesto en el capítulo II del título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre y en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres podrá crear grupos de trabajo con la composición y funcionamiento que determine el propio órgano, al objeto de tratar cuestiones de manera más específica.

Artículo 6. *Gestión administrativa.*

Corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer prestar la asistencia técnica y administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como de los Grupos de trabajo que se constituyan en su seno, con la aportación de medios tanto materiales como personales.

Disposición adicional única. *Constitución de la Comisión.*

La constitución efectiva de la Comisión se realizará en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la entrada en vigor del presente Decreto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.

Disposición final primera. *Desarrollo y ejecución.*

Se faculta a la Consejera para la Igualdad y Bienestar Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de lo establecido en el presente Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.



TRANSVERSALIDAD
EN LA LEGISLACIÓN

VI. TRANSVERSALIDAD EN LA LEGISLACIÓN*

A) TRANSVERSALIDAD EN LA LEGISLACIÓN ESTATAL GENERAL

§T 1. LEY 40/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, SOBRE NOMBRE Y APELLIDOS Y ORDEN DE LOS MISMOS²⁰⁷

Artículo primero.

El artículo 109 del Código Civil queda redactado en los siguientes términos:

“La filiación determina los apellidos con arreglo a lo dispuesto en la ley.

Si la filiación está determinada por ambas líneas, el padre y la madre de común acuerdo podrán decidir el orden de transmisión de su respectivo primer apellido, antes de la inscripción registral.

Si no se ejercita esta opción, regirá lo dispuesto en la ley.

El orden de apellidos inscrito para el mayor de los hijos regirá en las inscripciones de nacimiento posteriores de sus hermanos del mismo vínculo.

El hijo, al alcanzar la mayor edad, podrá solicitar que se altere el orden de los apellidos.

Artículo tercero.

El artículo 55 de la Ley de 8 de junio de 1957, del Registro Civil, queda redactado en los siguientes términos:

“La filiación determina los apellidos.

En los supuestos de nacimiento con una sola filiación reconocida, ésta determina los apellidos, pudiendo el progenitor que reconozca su condición de tal determinar, al tiempo de la inscripción, el orden de los apellidos.

El orden de los apellidos establecido para la primera inscripción de nacimiento determina el orden para la inscripción de los posteriores nacimientos con idéntica filiación.

Alcanzada la mayoría de edad, se podrá solicitar la alteración del orden de los apellidos.

El encargado del Registro impondrá un nombre y unos apellidos de uso corriente al nacido cuya filiación no pueda determinarlos.

* En este apartado al indicativo de sección (§) se ha añadido la letra T para señalar que se trata de disposiciones situadas dentro del apartado Transversalidad y facilitar su búsqueda a través de un Índice Analítico propio (Vid. *infra* apartado VIII).

²⁰⁷ BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

El encargado del Registro, a petición del interesado o de su representante legal, procederá a regularizar ortográficamente los apellidos cuando la forma inscrita en el Registro no se adecue a la gramática y fonética de la lengua española correspondiente.

Disposición transitoria única.

Si en el momento de entrar en vigor esta Ley los padres tuvieran hijos menores de edad de un mismo vínculo podrán, de común acuerdo, decidir la anteposición del apellido materno para todos los hermanos.

Ahora bien, si éstos tuvieran suficiente juicio, la alteración del orden de los apellidos de los menores de edad requerirá aprobación en expediente registral, en el que éstos habrán de ser oídos conforme al artículo 9 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero.

§T 2. LEY ORGÁNICA 5/2000, DE 12 DE ENERO, REGULADORA DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS MENORES²⁰⁸

Artículo 17. Detención de los menores

3. Mientras dure la detención, los menores deberán hallarse custodiados en dependencias adecuadas y separadas de las que se utilicen para los mayores de edad, y recibirán los cuidados, protección y asistencia social, psicológica, médica y física que requieran, habida cuenta de su edad, sexo y características individuales.

§T 3. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2000, DE 9 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS²⁰⁹

Artículo 18. Situación de incapacidad temporal.

3. Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

²⁰⁸ BOE núm. 11, de 13 de enero de 2000.

²⁰⁹ BOE núm. 142, de 14 de junio de 2000.

§T 4. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2000, DE 23 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO²¹⁰

Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo²¹¹.

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

§T 5. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL²¹²

Artículo 8. Infracciones muy graves.

12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua dentro del Estado español, o por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales²¹³.

Artículo 9. Infracciones graves y muy graves.

2. Son infracciones muy graves:

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

²¹⁰ BOE núm. 154, de 28 de junio de 2000.

²¹¹ Este precepto fue modificado por la Disposición Adicional Vigésima tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (supra § 31).

²¹² BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

²¹³ Este precepto fue modificado por la Disposición Adicional Decimocuarta. Punto Dos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (supra § 31).

Artículo 16. Infracciones muy graves.

2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado.

§T 6. LEY 24/2001, DE 27 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL²¹⁴

Artículo 313.

El régimen disciplinario de los Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles se regirá por lo establecido en los artículos siguientes y en las restantes normas de desarrollo. Supletoriamente, a falta de normas especiales, se aplicará lo dispuesto en las normas reguladoras del régimen disciplinario de los funcionarios civiles del Estado, excepto en lo referente a la tipificación de las infracciones.

Se considerarán infracciones muy graves, graves o leves de los Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, las siguientes:

A) Son infracciones muy graves:

j) Asimismo, son infracciones muy graves las siguientes:

2. Toda actuación profesional que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

§T 7. LEY ORGÁNICA 1/2002, DE 22 DE MARZO, REGULADORA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN²¹⁵.

Artículo 4. Relaciones con la Administración.

5. Los poderes públicos no facilitarán ningún tipo de ayuda a las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 32. Asociaciones de utilidad pública.

1. A iniciativa de las correspondientes asociaciones, podrán ser declaradas de utilidad pública aquellas asociaciones en las que concurran los siguientes requisitos:

a) Que sus fines estatutarios tiendan a promover el interés general, en los términos definidos por el artículo 31.3 de esta Ley, y sean de carácter cívico, educativo, científico, cultural, deportivo, sanitario, de promoción de los valores constitucionales, de promoción de los derechos humanos, de asistencia social, de cooperación para el desarrollo, de promoción de la mujer, de protección

²¹⁴ BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2001.

²¹⁵ BOE núm. 73, de 26 de marzo de 2002.

de la infancia, de fomento de la igualdad de oportunidades y de la tolerancia, de defensa del medio ambiente, de fomento de la economía social o de la investigación, de promoción del voluntariado social, de defensa de consumidores y usuarios, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales, económicas o culturales, y cualesquiera otros de similar naturaleza.

§T 8. LEY ORGÁNICA 6/2002, DE 27 DE JUNIO, DE PARTIDOS POLÍTICOS²¹⁶

Artículo 9. Actividad.

2. Un partido político será declarado ilegal cuando su actividad vulnere los principios democráticos, particularmente cuando con la misma persiga deteriorar o destruir el régimen de libertades o imposibilitar o eliminar el sistema democrático, mediante alguna de las siguientes conductas, realizadas de forma reiterada y grave:

a) Vulnerar sistemáticamente las libertades y derechos fundamentales, promoviendo, justificando o exculpando los atentados contra la vida o la integridad de las personas, o la exclusión o persecución de personas por razón de su ideología, religión o creencias, nacionalidad, raza, sexo u orientación sexual.

§T 9. LEY ORGÁNICA 10/2002, DE 23 DE DICIEMBRE, DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN²¹⁷

Artículo 1. Principios.

Son principios de calidad del sistema educativo:

b) La capacidad de transmitir valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad social, la cohesión y mejora de las sociedades, y la igualdad de derechos entre los sexos, que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación, así como la práctica de la solidaridad, mediante el impulso a la participación cívica de los alumnos en actividades de voluntariado²¹⁸.

²¹⁶ BOE núm. 154, de 28 de junio de 2002.

²¹⁷ BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2002.

²¹⁸ Este precepto fue modificado por la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (supra § 30).

§T 10. LEY ORGÁNICA 11/2003, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS CONCRETAS EN MATERIA DE SEGURIDAD CIUDADANA, VIOLENCIA DOMÉSTICA E INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS EXTRANJEROS²¹⁹.

Exposición de Motivos

IV

4º. La adecuación de las instituciones civiles a las nuevas culturas que conviven en nuestro país. Con el objetivo de mejorar la integración social de los inmigrantes en España y de garantizar que disfrutan de semejantes derechos a los nacionales, se aborda una reforma del Código Civil en materia de separación y divorcio para garantizar la protección de la mujer frente a nuevas realidades sociales que aparecen con el fenómeno de la inmigración. En concreto, se modifica, siguiendo los trabajos realizados por la Comisión General de Codificación, el artículo 107 del Código Civil para solventar los problemas que encuentran ciertas mujeres extranjeras, fundamentalmente de origen musulmán, que solicitan la separación o el divorcio.

Artículo primero. Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ocho. Se modifica el artículo 173, que queda redactado como sigue:

Artículo 173.

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.
2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

²¹⁹ BOE núm. 234, de 30 de septiembre de 2003.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

Nueve. Se modifica el artículo 188, que queda redactado como sigue:

Artículo 188.

1. El que determine, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, a persona mayor de edad a ejercer la prostitución o a mantenerse en ella, será castigado con las penas de prisión de dos a cuatro años y multa de 12 a 24 meses. En la misma pena incurrirá el que se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma.

2. Se impondrán las penas correspondientes en su mitad superior, y además la pena de inhabilitación absoluta de seis a 12 años, a los que realicen las conductas descritas en el apartado anterior prevaleándose de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público.

3. Si las mencionadas conductas se realizaran sobre persona menor de edad o incapaz, para iniciarla o mantenerla en una situación de prostitución, se impondrá al responsable la pena superior en grado a la que corresponda según los apartados anteriores.

4. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo tercero.

Uno. La rúbrica del capítulo XI del título IV del libro I del Código Civil quedará redactada del siguiente modo:

«Ley aplicable a la nulidad, la separación y el divorcio.»

Dos. El segundo párrafo del apartado 2 del artículo 9 del Código Civil quedará redactado del siguiente modo:

La nulidad, la separación y el divorcio se regirán por la ley que determina el artículo 107.

Tres. El artículo 107 del Código Civil quedará redactado del siguiente modo:

Artículo 107. 1. La nulidad del matrimonio y sus efectos se determinarán de conformidad con la ley aplicable a su celebración.

2. La separación y el divorcio se regirán por la ley nacional común de los cónyuges en el momento de la presentación de la demanda; a falta de nacionalidad común, por la ley de la residencia habitual común del matrimonio en dicho momento y, en defecto de ésta, por la ley de la última residencia habitual común del matrimonio si uno de los cónyuges aún reside habitualmente en dicho Estado.

En todo caso, se aplicará la ley española cuando uno de los cónyuges sea español o resida habitualmente en España:

- a) Si no resultara aplicable ninguna de las leyes anteriormente mencionadas.
- b) Si en la demanda presentada ante tribunal español la separación o el divorcio se pide por ambos cónyuges o por uno con el consentimiento del otro.
- c) Si las leyes indicadas en el párrafo primero de este apartado no reconocieran la separación o el divorcio o lo hicieran de forma discriminatoria o contraria al orden público.

§T 11. LEY ORGÁNICA 15/2003, DE 25 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL²²⁰.

Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Centésimo decimosexto. Se modifica el artículo 314, que queda redactado como sigue:

“Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.”

Centésimo sexagésimo. Se añade un capítulo II bis al título XXIV del libro II del Código Penal, con la rúbrica “De los delitos de lesa humanidad”.

“1. Son reos de delitos de lesa humanidad quienes cometan los hechos previstos en el apartado siguiente como parte de un ataque generalizado o sistemático contra la población civil o contra una parte de ella.

En todo caso, se considerará delito de lesa humanidad la comisión de tales hechos:

1.º Por razón de la pertenencia de la víctima a un grupo o colectivo perseguido por motivos políticos, raciales, nacionales, étnicos, culturales, religiosos o de género u otros motivos universalmente reconocidos como inaceptables con arreglo al derecho internacional.

2. Los reos de delitos de lesa humanidad serán castigados:

5.º Con la pena de prisión de seis a ocho años si forzaran el embarazo de alguna mujer con intención de modificar la composición étnica de la población, sin perjuicio de la pena que corresponda, en su caso, por otros delitos.

²²⁰ BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 2003.

§T 12. LEY ORGÁNICA 19/2003, DE 23 DE DICIEMBRE, DE MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 6/1985, DE 1 DE JULIO, DEL PODER JUDICIAL²²¹.

Artículo 536.

Las faltas podrán ser muy graves, graves y leves.

A) Se consideran faltas muy graves:

2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

§T 13. LEY 16/2003, DE 28 DE MAYO, DE COHESIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD²²².

Artículo 12. Prestación de atención primaria.

2. La atención primaria comprenderá:

f) Las atenciones y servicios específicos relativos a la mujer, la infancia, la adolescencia, los adultos, la tercera edad, los grupos de riesgo y los enfermos crónicos²²³.

§T 14. LEY 21/2003, DE 7 DE JULIO, DE SEGURIDAD AÉREA²²⁴.

Artículo 33. Obligaciones generales.

13.^a Ejercer las funciones o desarrollar las actividades de las que sean responsables con respeto a los derechos de los usuarios, evitando cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, raza, género, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social.

²²¹ BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2003.

²²² BOE núm. 128, de 29 de mayo de 2003.

²²³ Este precepto fue modificado por la Disposición Adicional Novena. Punto Tres de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (supra § 31).

²²⁴ BOE núm. 162, de 28 de julio de 2003.

§T 15. LEY 34/2003, DE 4 DE NOVIEMBRE, DE MODIFICACIÓN Y ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA COMUNITARIA DE LA LEGISLACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS²²⁵.

Tabla VI

Clasificaciones y valoración de secuelas

Capítulo 8. Sistema endocrino.

Reglas de carácter general:

1. La puntuación otorgada a cada secuela, según criterio clínico y dentro del margen permitido, tendrá en cuenta su intensidad y gravedad desde el punto de vista físico o biológico-funcional, sin tomar en consideración la edad, sexo o profesión.

Capítulo Especial: Perjuicio Estético.

Reglas de utilización.

8. Ni la edad ni el sexo de la persona lesionada se tendrán en cuenta como parámetros de medición de la intensidad del perjuicio estético.

§T 16. LEY 36/2003, DE 11 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS DE REFORMA ECONÓMICA²²⁶.

Exposición de Motivos

II

En cuanto a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario, se efectúa un replanteamiento del requisito de medio fundamental de vida por la realización de labores agrarias, delimitándolo de modo que la concurrencia o no de tal requisito no quede condicionada a la magnitud de los ingresos percibidos en cada caso, medida que facilitará la incorporación de la mujer que realiza labores agrarias al citado régimen especial.

Disposición final segunda. Fomento de empleo de las mujeres trabajadoras en los supuestos de maternidad.

1. Se añade un nuevo apartado 4 al número “Uno. Ámbito de aplicación” del artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, con la siguiente redacción:

“4. Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en inde-

²²⁵ BOE núm. 265, de 5 de noviembre de 2003.

²²⁶ BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 2003.

finidos, darán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que éste se hubiera producido con posterioridad al 27 de abril de 2003.

2. Se modifica el apartado 9 del número “Tres. Incentivos” del artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, quedando redactado en los siguientes términos:

“9. Los contratos de trabajo y relaciones a que se refiere el apartado 4 del número Uno de este artículo, darán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por ciento durante los doce meses siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo tras el período de suspensión del contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, de acuerdo con lo establecido en el citado apartado 4.

Disposición final cuarta. Fomento del empleo de las mujeres con minusvalía.

Se añade un párrafo segundo en el artículo 44.Dos.1.a) de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, con la siguiente redacción:

“En el supuesto específico de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90 por ciento en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a cuarenta y cinco años y del 80 por ciento en caso de que sea menor de dicha edad.”

§T 17. LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD²²⁷.

Artículo 8. Medidas de acción positiva.

2. Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas o las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

²²⁷ BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

§T 18. LEY 55/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD²²⁸.

Artículo 17. Derechos individuales.

1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:

k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 19. Deberes.

El personal estatutario de los servicios de salud viene obligado a:

i) Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios de los servicios de salud, su libre disposición en las decisiones que le conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables, así como a no realizar discriminación alguna por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, incluyendo la condición en virtud de la cual los usuarios de los centros e instituciones sanitarias accedan a los mismos.

Artículo 72. Clases y prescripción de las faltas.

2. Son faltas muy graves:

b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros sanitarios.

§T 19. LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO²²⁹.

Artículo 25. Clasificación.

1. Los programas y medidas que integren las políticas activas de empleo se orientarán y se ordenarán por su correspondiente norma reguladora, mediante actuaciones que persigan los siguientes objetivos:

h) Promover políticas destinadas a inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

En el diseño de estas políticas se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre hombres y mujeres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo, así como el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en los términos previstos en el párrafo a) del artículo 2 de esta ley.

²²⁸ BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003.

²²⁹ BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003.

§T 20. REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2004, DE 29 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGURO EN LA CIRCULACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR²³⁰.

Tabla VI

Clasificaciones y valoración de secuelas

Reglas de carácter general:

1. La puntuación otorgada a cada secuela, según criterio clínico y dentro del margen permitido, tendrá en cuenta su intensidad y gravedad desde el punto de vista físico o biológico-funcional, sin tomar en consideración la edad, sexo o la profesión.

Reglas de utilización:

8. Ni la edad ni el sexo de la persona lesionada se tendrán en cuenta como parámetros de medición de la intensidad del perjuicio estático.

§T 21. LEY ORGÁNICA 3/2005, DE 8 DE JULIO, DE MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 6/1985, DE 1 DE JULIO, DEL PODER JUDICIAL, PARA PERSEGUIR EXTRATERRITORIALMENTE LA PRÁCTICA DE LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA²³¹.

Artículo único.

Se añade un nuevo epígrafe g) al apartado 4 del artículo 23 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado como sigue:

«4. Igualmente será competente la jurisdicción española para conocer de los hechos cometidos por españoles o extranjeros fuera del territorio nacional susceptibles de tipificarse, según la ley penal española, como alguno de los siguientes delitos:

g) Los relativos a la mutilación genital femenina, siempre que los responsables se encuentren en España.

²³⁰ BOE núm. 267, de 5 de noviembre de 2004.

²³¹ BOE núm. 163, de 9 de julio de 2005.

§T 22. LEY 13/2005, DE 1 DE JULIO, POR LA QUE SE MODIFICA EL CÓDIGO CIVIL EN MATERIA DE DERECHO A CONTRAER MATRIMONIO²³².

Artículo único. Modificación del Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

El Código Civil se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se añade un segundo párrafo al artículo 44, con la siguiente redacción:

«El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.»

Disposición adicional primera. Aplicación en el ordenamiento.

Las disposiciones legales y reglamentarias que contengan alguna referencia al matrimonio se entenderán aplicables con independencia del sexo de sus integrantes.

§T 23. LEY 14/2005, DE 1 DE JULIO, SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS AL CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN²³³.

Disposición adicional primera. Aplicación en el ordenamiento

Las disposiciones legales y reglamentarias que contengan alguna referencia al matrimonio se entenderán aplicables con independencia del sexo de sus integrantes.

§T 24. LEY 15/2005, DE 8 DE JULIO, POR LA QUE SE MODIFICAN EL CÓDIGO CIVIL Y LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL EN MATERIA DE SEPARACIÓN Y DIVORCIO²³⁴.

Artículo primero. Modificación del Código Civil en materia de separación y divorcio.

El Código Civil se modifica en los siguientes términos:

Uno.-El artículo 68 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 68.

Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.»

²³² BOE núm. 157, de 2 de julio de 2005.

²³³ BOE núm. 157, de 2 de julio de 2005.

²³⁴ BOE núm. 163, de 9 de julio de 2005.

Dos.-El artículo 81 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 81.

Se decretará judicialmente la separación, cualquiera que sea la forma de celebración del matrimonio:

1.º A petición de ambos cónyuges o de uno con el consentimiento del otro, una vez transcurridos tres meses desde la celebración del matrimonio. A la demanda se acompañará una propuesta de convenio regulador redactada conforme al artículo 90 de este Código.

2.º A petición de uno solo de los cónyuges, una vez transcurridos tres meses desde la celebración del matrimonio. No será preciso el transcurso de este plazo para la interposición de la demanda cuando se acredite la existencia de un riesgo para la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o libertad e indemnidad sexual del cónyuge demandante o de los hijos de ambos o de cualquiera de los miembros del matrimonio.

A la demanda se acompañará propuesta fundada de las medidas que hayan de regular los efectos derivados de la separación.»

Tres.-El artículo 82 queda sin contenido.

Cuatro.-Se modifica el párrafo primero del artículo 84, que tendrá la siguiente redacción:

«La reconciliación pone término al procedimiento de separación y deja sin efecto ulterior lo resuelto en él, pero ambos cónyuges separadamente deberán ponerlo en conocimiento del Juez que entienda o haya entendido en el litigio.»

Cinco.-El artículo 86 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 86.

Se decretará judicialmente el divorcio, cualquiera que sea la forma de celebración del matrimonio, a petición de uno solo de los cónyuges, de ambos o de uno con el consentimiento del otro, cuando concurren los requisitos y circunstancias exigidos en el artículo 81.»

Seis.-El artículo 87 queda sin contenido.

Siete.-El primer párrafo del artículo 90 y su apartado a) quedan redactados en los siguientes términos:

«El convenio regulador a que se refieren los artículos 81 y 86 de este Código deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

a) El cuidado de los hijos sujetos a la patria potestad de ambos, el ejercicio de ésta y, en su caso, el régimen de comunicación y estancia de los hijos con el progenitor que no viva habitualmente con ellos.»

Ocho.-Se da una nueva redacción al artículo 92, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 92.

1. La separación, la nulidad y el divorcio no eximen a los padres de sus obligaciones para con los hijos.

2. El Juez, cuando deba adoptar cualquier medida sobre la custodia, el cuidado y la educación de los hijos menores, velará por el cumplimiento de su derecho a ser oídos.

3. En la sentencia se acordará la privación de la patria potestad cuando en el proceso se revele causa para ello.

4. Los padres podrán acordar en el convenio regulador o el Juez podrá decidir, en beneficio de los hijos, que la patria potestad sea ejercida total o parcialmente por unos de los cónyuges.

5. Se acordará el ejercicio compartido de la guarda y custodia de los hijos cuando así lo soliciten los padres en la propuesta de convenio regulador o cuando ambos lleguen a este acuerdo en el transcurso del procedimiento. El Juez, al acordar la guarda conjunta y tras fundamentar su resolución, adoptará las cautelas procedentes para el eficaz cumplimiento del régimen de guarda establecido, procurando no separar a los hermanos.

6. En todo caso, antes de acordar el régimen de guarda y custodia, el Juez deberá recabar informe del Ministerio Fiscal, y oír a los menores que tengan suficiente juicio cuando se estime necesario de oficio o a petición del Fiscal, partes o miembros del Equipo Técnico Judicial, o del propio menor, valorar las alegaciones de las partes vertidas en la comparecencia y la prueba practicada en ella, y la relación que los padres mantengan entre sí y con sus hijos para determinar su idoneidad con el régimen de guarda.

7. No procederá la guarda conjunta cuando cualquiera de los padres esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos que convivan con ambos. Tampoco procederá cuando el Juez advierta, de las alegaciones de las partes y las pruebas practicadas, la existencia de indicios fundados de violencia doméstica.

8. Excepcionalmente, aun cuando no se den los supuestos del apartado cinco de este artículo, el Juez, a instancia de una de las partes, con informe favorable del Ministerio Fiscal, podrá acordar la guarda y custodia compartida fundamentándola en que sólo de esta forma se protege adecuadamente el interés superior del menor.

9. El Juez, antes de adoptar alguna de las decisiones a que se refieren los apartados anteriores, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar dictamen de especialistas debidamente cualificados, relativo a la idoneidad del modo de ejercicio de la patria potestad y del régimen de custodia de los menores.»

Nueve.-El artículo 97 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 97.

El cónyuge al que la separación o el divorcio produzca un desequilibrio económico en relación con la posición del otro, que implique un empeoramiento en su situación anterior en el matrimonio, tendrá derecho a una compensación que podrá consistir en una pensión temporal o por tiempo indefinido, o en una prestación única, según se determine en el convenio regulador o en la sentencia.

A falta de acuerdo de los cónyuges, el Juez, en sentencia, determinará su importe teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- 1.^a Los acuerdos a que hubieran llegado los cónyuges.
- 2.^a La edad y el estado de salud.
- 3.^a La cualificación profesional y las probabilidades de acceso a un empleo.
- 4.^a La dedicación pasada y futura a la familia.
- 5.^a La colaboración con su trabajo en las actividades mercantiles, industriales o profesionales del otro cónyuge.
- 6.^a La duración del matrimonio y de la convivencia conyugal.
- 7.^a La pérdida eventual de un derecho de pensión.
- 8.^a El caudal y los medios económicos y las necesidades de uno y otro cónyuge.

9.^a Cualquier otra circunstancia relevante.

En la resolución judicial se fijarán las bases para actualizar la pensión y las garantías para su efectividad.»

Diez.-El párrafo primero de la medida 1.^a del artículo 103 del Código Civil quedará redactado como sigue:

«1.^a Determinar, en interés de los hijos, con cuál de los cónyuges han de quedar los sujetos a la patria potestad de ambos y tomar las disposiciones apropiadas de acuerdo con lo establecido en este Código y, en particular, la forma en que el cónyuge que no ejerza la guarda y custodia de los hijos podrá cumplir el deber de velar por éstos y el tiempo, modo y lugar en que podrá comunicar con ellos y tenerlos en su compañía.

Disposición adicional única. Fondo de garantía de pensiones.

El Estado garantizará el pago de alimentos reconocidos e impagados a favor de los hijos e hijas menores de edad en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, a través de una legislación específica que concretará el sistema de cobertura en dichos supuestos.

§T 25. LEY 16/2005, DE 18 DE JULIO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 1/1996, DE 10 DE ENERO, DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, PARA REGULAR LAS ESPECIALIDADES DE LOS LITIGIOS TRANSFRONTERIZOS CIVILES Y MERCANTILES EN LA UNIÓN EUROPEA²³⁵.

Artículo único. Modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita. Dos. Se modifica el apartado 5 del artículo 3 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, que queda redactado como sigue:

Tampoco será necesario que las víctimas de violencia de género, ni las víctimas del terrorismo, acrediten previamente carecer de recursos cuando soliciten defensa jurídica gratuita especializada, en su caso, que se les prestará de inmediato, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la misma, éstas deban abonar al Abogado, y al Procurador cuando intervenga, los honorarios devengados.»

²³⁵ BOE núm. 171, de 19 de julio de 2005.

§T 26. LEY 27/2005, DE 30 DE NOVIEMBRE, DE FOMENTO DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA DE LA PAZ²³⁶.

Artículo 2.

Corresponde al Gobierno, para la realización de los fines mencionados en materia de cultura de paz:

7. Promover la formación especializada de hombres y mujeres en técnicas de resolución de conflictos, negociación y mediación.

Artículo 4.

El Gobierno deberá:

1. Promover las acciones y actuaciones necesarias para desarrollar los contenidos de las Convenciones internacionales sobre la eliminación de toda forma de discriminación racial, discriminación contra la mujer y discriminación derivada de la orientación sexual.

§T 27. LEY 28/2005, DE 26 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS SANITARIAS FRENTE AL TABAQUISMO Y REGULADORA DE LA VENTA, EL SUMINISTRO, EL CONSUMO Y LA PUBLICIDAD DE LOS PRODUCTOS DEL TABACO²³⁷.

Exposición de Motivos

I

Es por ello por lo que se hace necesario contemplar la perspectiva de género en todas y cada una de las estrategias que se desarrollen para el abordaje del tabaquismo, al objeto de eliminar aquellos factores que propician una situación desigual de oportunidades para disfrutar de salud, discapacitarse o morir por causas prevenibles.

Por otra parte, la interacción con la especial fisiología de las mujeres y los procesos reproductivos les añade unos riesgos específicos. Hace varias décadas que se conoce que la nicotina y el monóxido de carbono durante el embarazo son responsables de una mayor propensión al aborto espontáneo y a la mortalidad perinatal, así como una reducción de peso en el recién nacido. La exposición de la mujer gestante como fumadora pasiva al humo del tabaco presente en el ambiente provoca nocividad sobre el feto.

²³⁶ BOE núm. 287, de 1 de diciembre de 2005.

²³⁷ BOE núm. 309, de 27 de diciembre de 2005.

Artículo 13. Adopción de medidas.

En la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo se atenderá, de manera particular, la perspectiva de género y las desigualdades sociales. Asimismo, las Administraciones públicas competentes promoverán las medidas necesarias para la protección de la salud y la educación de los menores, con el fin de prevenir y evitar el inicio en el consumo y de ayudar a éstos en el abandono de la dependencia. Se potenciará la puesta en marcha de programas de actuación en la atención pediátrica infantil con información específica para los padres fumadores y campañas sobre los perjuicios que la exposición al humo provoca en los menores.

§T 28. LEY 30/2005, DE 29 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2006²³⁸.

Disposición adicional quincuagésima. Programa de Fomento del Empleo para el 2006²³⁹. Diez. Autorizaciones y mandatos al Gobierno.

1. Se autoriza al Gobierno para que, en el marco del Programa de Fomento del empleo regulado en esta disposición, establezca bonificaciones en las cotizaciones a cargo del empresario por contingencias comunes, a favor de los becarios y personal vinculado a proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica en la cuantía, términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan.

2. De igual modo, se autoriza al Gobierno para extender las bonificaciones previstas en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, respecto de la contratación de trabajadores dedicados al cuidado de personas dependientes y discapacitados en el hogar familiar.

Disposición adicional quincuagésima cuarta. Pensión de viudedad.

El Gobierno presentará ante el Congreso de los Diputados, previa su valoración y análisis con los agentes sociales en el marco del diálogo social, un proyecto de Ley que, dentro de un contexto de reformulación global de la pensión de viudedad, dirigido a que la misma recupere su objetivo de prestación sustitutiva de las rentas perdidas como consecuencia del fallecimiento del causante y posibilite, igualmente, el acceso a la cobertura a las personas que, sin la existencia de vínculo matrimonial, conformen un núcleo familiar en el que se produzca una situación de dependencia económica y/o existan hijos menores comunes, en el momento de fallecimiento del causante.

Disposición adicional sexagésima quinta. Bonificaciones a trabajadoras autónomas que se reincorporan después de la maternidad.

Las trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia y autónomos que, habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutando del período de des-

²³⁸ BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 2005.

²³⁹ Toda esta Disposición salvo los apartados 1 y 2 del número 10 fue derogada por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2006) y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 2006).

canso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del parto tendrán derecho a percibir una bonificación del 100 por ciento de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, independientemente de la base por la que coticen, y durante un período de 12 meses.

Dicha bonificación será también de aplicación a las socias trabajadoras de cooperativas de Trabajo Asociado, que se incluyan en el indicado régimen especial.

§T 29. LEY ORGÁNICA 1/2006, DE 10 DE ABRIL, DE REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA 5/1982, DE 1 DE JULIO, DE ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA²⁴⁰.

Artículo 13.

Se modifica el artículo 10, que quedará redactado en la siguiente forma:

Artículo 10. (...)

3. En todo caso, la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana.

Artículo 14.

Se modifica el artículo 11, que quedará en la siguiente redacción:

Artículo 11.

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Artículo 55.

Se modifica el Título IV y el artículo 49:

Artículo 49.

26.^ª Promoción de la mujer.

²⁴⁰ BOE núm. 86, de 11 de abril de 2006.

Artículo 89.

Se añade una nueva disposición adicional, con el siguiente texto:
Cuarta.

Las instituciones y administraciones de la Generalitat evitarán utilizar en sus expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de su sexo o cualquier otra condición social cuyo tratamiento diferenciado esté vetado por nuestro ordenamiento constitucional.»

§T 30. LEY ORGÁNICA 2/2006, DE 3 DE MAYO, DE EDUCACIÓN²⁴¹.**Preámbulo**

Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Finalmente, se hace referencia al alumnado extranjero, a las víctimas del terrorismo y de actos de violencia de género, al régimen de los datos personales de los alumnos, a la incorporación de créditos para la gratuidad del segundo ciclo de educación infantil y al fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 1. Principios.

El sistema educativo español, configurado de acuerdo con los valores de la Constitución y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella, se inspira en los siguientes principios:

l) El desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 17. Objetivos de la educación primaria.

La educación primaria contribuirá a desarrollar en los niños y niñas las capacidades que les permitan:

d) Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.

Artículo 18. Organización.

3. En uno de los cursos del tercer ciclo de la etapa, a las áreas incluidas en el apartado anterior se añadirá la de educación para la ciudadanía y los derechos humanos, en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

²⁴¹ BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006.

Artículo 23. Objetivos.

c) Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.

Artículo 84. Admisión de alumnos.

3. En ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 102. Formación permanente.

2. Los programas de formación permanente, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Asimismo, deberán incluir formación específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo siete de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 127. Competencias del Consejo Escolar.

El Consejo Escolar del centro tendrá las siguientes competencias:

g) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

Disposición adicional cuarta. Libros de texto y demás materiales curriculares.

2. La edición y adopción de los libros de texto y demás materiales no requerirán la previa autorización de la Administración educativa. En todo caso, éstos deberán adaptarse al rigor científico adecuado a las edades de los alumnos y al currículo aprobado por cada Administración educativa. Asimismo, deberán reflejar y fomentar el respeto a los principios, valores, libertades, derechos y deberes constitucionales, así como a los principios y valores recogidos en la presente Ley y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a los que ha de ajustarse toda la actividad educativa.

Disposición adicional vigésimo primera. Cambios de centro derivados de actos de violencia.

Las Administraciones educativas asegurarán la escolarización inmediata de las alumnas o alumnos que se vean afectados por cambios de centro derivados de actos de violencia de género o acoso escolar. Igualmente, facilitarán que los centros educativos presten especial atención a dichos alumnos.

§T 31. LEY ORGÁNICA 6/2006, DE 19 DE JULIO, DE REFORMA DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CATALUÑA²⁴².

Artículo 4. Derechos y principios rectores.

3. Los poderes públicos de Cataluña deben promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible.

Artículo 40. Protección de las personas y de las familias.

8. Los poderes públicos deben promover la igualdad de todas las personas con independencia de su origen, nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual, así como promover la erradicación del racismo, del antisemitismo, de la xenofobia, de la homofobia y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas

Artículo 41. Perspectiva de género.

2. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.

5. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias y en los supuestos previstos en la ley, deben velar para que la libre decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar a su dignidad, integridad y bienestar físico y mental, en particular en lo que concierne al propio cuerpo y a su salud reproductiva y sexual.

Artículo 45. Ámbito socioeconómico.

3. Los poderes públicos deben adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, deben impulsar y deben promover su participación en las empresas y las políticas de ocupación plena, de fomento de la estabilidad laboral, de formación de las personas trabajadoras, de prevención de riesgos laborales, de seguridad e higiene en el trabajo, de creación de unas condiciones dignas en el puesto de trabajo, de no discriminación por razón de género y de garantía del descanso necesario y vacaciones retribuidas.

Artículo 153. Políticas de género.

Corresponde a la Generalitat la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.^a de la Constitución, incluye en todo caso:

- a) La planificación, diseño, ejecución, evaluación y control de normas, planes y directrices generales en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo que tengan que ejecutarse con carácter unitario para todo el territorio de Cataluña.
- c) La regulación de las medidas y los instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como la regulación de servicios y recursos propios destinados a conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

²⁴² BOE núm. 172, de 20 de julio de 2006.

§T 32. LEY 14/2006, DE 26 DE MAYO, SOBRE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN HUMANA ASISTIDA²⁴³.

Artículo 6. Usuarios de las técnicas.

1. Toda mujer mayor de 18 años y con plena capacidad de obrar podrá ser receptora o usuaria de las técnicas reguladas en esta Ley, siempre que haya prestado su consentimiento escrito a su utilización de manera libre, consciente y expresa.

La mujer podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley con independencia de su estado civil y orientación sexual.

2. Entre la información proporcionada a la mujer, de manera previa a la firma de su consentimiento, para la aplicación de estas técnicas se incluirá, en todo caso, la de los posibles riesgos, para ella misma durante el tratamiento y el embarazo y para la descendencia, que se puedan derivar de la maternidad a una edad clínicamente inadecuada.

3. Si la mujer estuviera casada, se precisará, además, el consentimiento de su marido, a menos que estuvieran separados legalmente o de hecho y así conste de manera fehaciente. El consentimiento del cónyuge, prestado antes de la utilización de las técnicas, deberá reunir idénticos requisitos de expresión libre, consciente y formal.

4. En la aplicación de las técnicas de reproducción asistida, la elección del donante de semen sólo podrá realizarse por el equipo médico que aplica la técnica, que deberá preservar las condiciones de anonimato de la donación. En ningún caso podrá seleccionarse personalmente el donante a petición de la receptora. En todo caso, el equipo médico correspondiente deberá procurar garantizar la mayor similitud fenotípica e inmunológica posible de las muestras disponibles con la mujer receptora.

Artículo 26. Infracciones.

2. Además de las previstas en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y de las tipificadas en la legislación de las comunidades autónomas, se consideran como infracciones leves, graves y muy graves las siguientes:

c) Son infracciones muy graves:

10ª. La selección del sexo o la manipulación genética con fines no terapéuticos o terapéuticos no autorizados.

§T 33. LEY 17/2006, DE 5 DE JUNIO, DE LA RADIO Y LA TELEVISIÓN DE TITULARIDAD ESTATAL²⁴⁴.

Artículo 3. Encomienda del servicio público de radio y televisión.

2. En el ejercicio de su función de servicio público, la Corporación RTVE deberá:

k) Fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

²⁴³ BOE núm. 126, de 27 de mayo de 2006.

²⁴⁴ BOE núm. 134, de 6 de junio de 2006.

§T 34. LEY 27/2006, DE 18 DE JULIO, POR LA QUE SE REGULAN LOS DERECHOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN, DE PARTICIPACIÓN PÚBLICA Y DE ACCESO A LA JUSTICIA EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE²⁴⁵.

Artículo 9. Amenaza inminente para la salud humana o el medio ambiente.

1. En caso de amenaza inminente para la salud humana o para el medio ambiente ocasionada por actividades humanas o por causas naturales, las Administraciones públicas difundirán inmediatamente y sin demora toda la información que obre en poder de las autoridades públicas o en el de otros sujetos en su nombre, de forma que permita al público que pueda resultar afectado adoptar las medidas necesarias para prevenir o limitar los daños que pudieran derivarse de dicha amenaza.

La información se diferenciará por razón de sexo cuando éste sea un factor significativo para la salud humana.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquier obligación específica de informar derivada de la legislación vigente.

§T 35. LEY 28/2006, DE 18 DE JULIO, DE AGENCIAS ESTATALES PARA LA MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS²⁴⁶.

Artículo 7. Estructura y adscripción.

1. Las Agencias Estatales se estructuran en los órganos de gobierno, ejecutivos y de control previstos en esta ley y los complementarios que se determinen en su respectivo Estatuto.

La designación de sus titulares y miembros se ajustará al criterio de paridad entre hombre y mujer.

§T 36. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS²⁴⁷.

Disposición final primera. Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Tres. Se añaden una subsección 4.^a y un artículo 10 bis a la sección 1.^a del capítulo II, con la siguiente redacción:

.....
²⁴⁵ BOE núm. 171, de 19 de julio de 2006.

²⁴⁶ BOE núm. 171, de 19 de julio de 2006.

²⁴⁷ BOE núm. 250, de 19 de octubre de 2006.

«Subsección 4.^a Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas

Artículo 10 bis. Infracciones graves y muy graves.

2. Son infracciones muy graves:

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

§T 37. LEY 33/2006, DE 30 DE OCTUBRE, SOBRE IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL ORDEN DE SUCESIÓN DE LOS TÍTULOS NOBILIARIOS²⁴⁸.

Artículo 1.

El hombre y la mujer tienen igual derecho a suceder en las Grandezas de España y títulos nobiliarios, sin que pueda preferirse a las personas por razón de su sexo en el orden regular de llamamientos.

Artículo 2.

Dejarán de surtir efectos jurídicos aquellas previsiones de la Real Carta de concesión del título que excluyan a la mujer de los llamamientos o que prefieran al varón en igualdad de línea y de grado o sólo de grado en ausencia de preferencia de línea o que contradigan de cualquier modo el igual derecho a suceder del hombre y de la mujer.

En estos supuestos, los jueces y tribunales integrarán el orden sucesorio propio del título aplicando el orden regular de suceder en las mercedes nobiliarias, en el cual, conforme a lo prevenido por el artículo anterior, no se prefiere a las personas por razón de su sexo.

Disposición transitoria única²⁴⁹.

En la aplicación de la presente Ley a los títulos nobiliarios concedidos antes de su vigencia se observarán las siguientes normas:

1. Las transmisiones del título ya acaecidas no se reputarán inválidas por el hecho de haberse realizado al amparo de la legislación anterior.
2. Si se pretendiera la rehabilitación de un título nobiliario vacante, se reputarán válidas las transmisiones realizadas conforme a la legislación anterior hasta su último poseedor legal, con respecto

²⁴⁸ BOE núm. 260, de 31 de octubre de 2006.

²⁴⁹ Mediante Auto 389/2008, de 17 de diciembre, el Pleno del Tribunal Constitucional ha inadmido una cuestión de inconstitucionalidad planteada respecto a los párrafos tercero y cuarto de esta Disposición Transitoria (Suplemento al BOE núm. 21, de 24 de enero de 2009).

del cual y observando las previsiones de esta Ley, habrá de acreditarse la relación de parentesco por quien solicite la rehabilitación.

3. No obstante lo previsto por el apartado 1 de esta disposición transitoria, la presente Ley se aplicará a todos los expedientes relativos a Grandezas de España y títulos nobiliarios que el día 27 de julio de 2005 estuvieran pendientes de resolución administrativa o jurisdiccional, tanto en la instancia como en vía de recurso, así como a los expedientes que se hubieran promovido a partir de aquella fecha, en la cual se presentó la originaria proposición de ley en el Congreso de los Diputados. La autoridad administrativa o jurisdiccional ante quien penda el expediente o el proceso concederá de oficio trámite a las partes personadas a fin de que aleguen lo que a su derecho convenga de conformidad con la nueva Ley en el plazo común de cinco días.

4. Quedan exceptuados de lo previsto en el apartado anterior aquellos expedientes en los que hubiera recaído sentencia firme en el momento de la entrada en vigor de la presente Ley.

§T 38. LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA²⁵⁰.

Exposición de motivos

2. La atención a este colectivo de población se convierte, pues, en un reto ineludible para los poderes públicos, que requiere una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo de nuestra sociedad. No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el *apoyo informal*.

Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres, en la última década, al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que los necesitan.

Artículo 3. Principios de la Ley.

Esta Ley se inspira en los siguientes principios:

f. La personalización de la atención, teniendo en cuenta de manera especial la situación de quienes requieren de mayor acción positiva como consecuencia de tener mayor grado de discriminación o menor igualdad de oportunidades.

p. La inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.

Artículo 4. Derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia.

2. Asimismo, las personas en situación de dependencia disfrutarán de todos los derechos establecidos en la legislación vigente, y con carácter especial de los siguientes:

²⁵⁰ BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

k. A la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, en cualquiera de los ámbitos de desarrollo y aplicación de esta Ley.

l. A no sufrir discriminación por razón de orientación o identidad sexual.

Disposición Adicional Primera. Aplicación progresiva de la Ley.

3. Transcurridos los primeros tres años de aplicación progresiva de la Ley, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia realizará una evaluación de los resultados de la misma, proponiendo las modificaciones en la implantación del Sistema que, en su caso, estime procedentes.

4. En la evaluación de los resultados a que se refiere el apartado anterior se efectuará informe de impacto de género sobre el desarrollo de la Ley.

Disposición final primera. Aplicación progresiva de la Ley.

4. En la evaluación de los resultados a que se refiere el apartado anterior se efectuará informe de impacto de género sobre el desarrollo de la Ley.

§T 39. LEY 40/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO DE LA CIUDADANÍA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR²⁵¹.

Artículo 16. Igualdad de género.

Los poderes públicos evitarán cualquier discriminación por razón de género en relación con todas las políticas y actividades contempladas en esta Ley.

Para ello, se garantizará la no discriminación por razón de género en el acceso a los derechos y prestaciones, así como en la participación en el ámbito asociativo, en los órganos de representación institucional y en los demás órganos que la norma contempla, teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de igualdad de género.

§T 40. LEY 42/2006, DE 28 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2007²⁵².

Disposición adicional decimocuarta. Actividades prioritarias de mecenazgo.

Uno. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, durante el año 2007 se considerarán actividades prioritarias de mecenazgo las siguientes:

8.^a Los programas dirigidos a la lucha contra la violencia de género que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones públicas o se realicen en colaboración con éstas.

²⁵¹ BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

²⁵² BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 2006.

Dos. Los porcentajes y los límites de las deducciones establecidas en los artículos 19, 20 y 21 de la citada Ley 49/2002 se elevarán en cinco puntos porcentuales en relación con las actividades incluidas en el apartado anterior.

§T 41. LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO²⁵⁴.

Artículo 1. Objeto del Programa y beneficiarios.

2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica.

Artículo 2. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.

1. Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta Sección, se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en la siguiente duración y cuantía mensual o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
- b) Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- c) Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- d) Mayores de cuarenta y cinco años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- e) Jóvenes de dieciséis a treinta años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.
- f) Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

- 1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos

²⁵⁴ BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 2006.

temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

4. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

7. En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por 100, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista²⁵⁴.

8. Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 4. Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.

Disposición adicional duodécima. Estrategia Global de Empleo para personas con discapacidad.

El Gobierno de la Nación en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, y previas consultas con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias, aprobará una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008.

Dicha Estrategia contendrá un repertorio, con su correspondiente calendario de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias, dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral. Esta Estrategia contará, entre sus objetivos preferentes, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

²⁵⁴ La redacción de este apartado 7 se debe al Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, artículo 6, Punto Dos (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2009). También ha dado nueva redacción al apartado 1 del artículo 1: "El presente Programa regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores".

§T 42. LEY ORGÁNICA 4/2007, DE 12 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 6/2001, DE 21 DE DICIEMBRE, DE UNIVERSIDADES²⁵⁵.

Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas.

Los estatutos de las universidades públicas establecerán, al menos, los siguientes órganos:

b) Unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación.

La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamentos se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos.

Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Artículo 27.1

Las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas establecerán sus órganos de gobierno y de representación, así como los procedimientos para su designación y remoción, asegurando en dichos órganos, mediante una participación adecuada, la representación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria de forma que propicie la presencia equilibrada entre hombres y mujeres. En todo caso, las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas deberán garantizar que las decisiones de naturaleza estrictamente académica se adopten por órganos en los que el personal docente o investigador tenga una representación mayoritaria. Igualmente, deberán garantizar que el personal docente o investigador sea oído en el nombramiento del Rector.

Artículo 27 bis. Conferencia General de Política Universitaria.

1) La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:

e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad.

En el desarrollo de sus funciones, podrá proponer que se soliciten informes o estudios del Consejo Económico y Social.

Artículo 41.4

Se promoverán que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.

²⁵⁵ BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007.

Artículo 46.2

b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

Artículo 57. Acreditación nacional.

2) La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos siete profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Tales profesores deberán ser Catedráticos para la acreditación al cuerpo de Catedráticos de Universidad, y Catedráticos y Profesores Titulares para la acreditación al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad. Igualmente, podrán formar parte de estas comisiones expertos de reconocido prestigio internacional o pertenecientes a centros públicos de investigación.

Los currículos de los miembros de las comisiones de acreditación se harán públicos tras su nombramiento.

Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Artículo 62. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

3) Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos.

Disposición adicional cuarta. Programas específicos de ayuda.

Las Administraciones Públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad.

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

§T 43. LEY ORGÁNICA 1/2007, DE 28 DE FEBRERO, DE REFORMA DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LAS ILLES BALEARS²⁵⁶

Preámbulo

(...) Para avanzar hacia una sociedad moderna es imprescindible profundizar y continuar apostando en valores de cohesión social, paz y justicia, desarrollo sostenible, protección del territorio, y la igualdad de derechos, especialmente la igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 16. Derechos sociales

3. En todo caso, la actuación de las Administraciones públicas de las Illes Balears deberá centrarse primordialmente en los siguientes ámbitos: (...); la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género; (...).

Artículo 17. No discriminación por razón de sexo

1. Todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía.

2. Las Administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, velarán en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual

Artículo 30. Competencias exclusivas

La Comunidad Autónoma tiene la competencia exclusiva en las siguientes materias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1 de la Constitución:

17. Políticas de género. Conciliación de la vida familiar y laboral. Mujer.

Artículo 70. Competencias propias (De los Consejos Insulares)

Son competencias propias de los Consejos Insulares, además de las que les vengán atribuidas por la legislación estatal, las siguientes materias:

20. Políticas de género. Conciliación de la vida familiar y laboral. Mujer.

²⁵⁶ BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2007.

§T 44. LEY ORGÁNICA 5/2007, DE 20 DE ABRIL, DE REFORMA DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE ARAGÓN²⁵⁷

Artículo 12. Derechos de las personas.

1. Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

2. Todas las personas tienen derecho a las prestaciones sociales destinadas a su bienestar, y a los servicios de apoyo a las responsabilidades familiares para conciliar la vida laboral y familiar, en las condiciones establecidas por las leyes.

Artículo 24. Protección personal y familiar.

Los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con los siguientes objetivos:

b) Garantizar la protección integral de la familia y los derechos de toda forma de convivencia reconocida por el ordenamiento jurídico.

c) Garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

d) Garantizar el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual e identidad de género.

Artículo 26. Empleo y trabajo.

Los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 30. Cultura de los valores democráticos.

Los poderes públicos aragoneses promoverán la cultura de la paz, mediante la incorporación de valores de no violencia, tolerancia, participación, solidaridad y justicia, especialmente en el sistema educativo. Asimismo, facilitarán la protección social de las víctimas de la violencia y, en especial, la de género y la de actos terroristas.

Artículo 71. Competencias exclusivas.

En el ámbito de las competencias exclusivas, la Comunidad Autónoma de Aragón ejercerá la potestad legislativa, la potestad reglamentaria, la función ejecutiva y el establecimiento de políticas propias, respetando lo dispuesto en los artículos 140 y 149.1 de la Constitución. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en las siguientes materias:

37.^a Políticas de igualdad social, que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia, y, especialmente, la de género.

²⁵⁷ BOE núm. 97, de 23 de abril de 2007.

§T 45. LEY ORGÁNICA 11/2007, DE 22 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA GUARDIA CIVIL²⁵⁸.

Preámbulo.

III

El desarrollo de las especialidades en el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas que corresponden a los Guardias Civiles, se ha realizado en el Título II partiendo de la premisa de que, salvo las excepciones y puntualizaciones que expresamente contenga la Ley, dicho catálogo es coincidente con el del resto de ciudadanos.

En primer lugar, destaca el tratamiento que se efectúa sobre la intangibilidad de la igualdad en el régimen interno y funcionamiento del Cuerpo, así como el mandato a las autoridades para garantizar la igualdad profesional entre los hombres y mujeres que integran el Cuerpo de la Guardia Civil. (...)

Asimismo, esta Ley ha puesto especial énfasis en reforzar los mecanismos para garantizar la igualdad real y efectiva entre los hombres y mujeres de la Guardia Civil, evitando así discriminaciones personales o profesionales.

Artículo 3. Igualdad.

1. En el régimen interno y funcionamiento de la Guardia Civil no podrá establecerse ni practicarse discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo u orientación sexual, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que en el ámbito de la Guardia Civil la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente en la prestación del servicio, en el sistema de ingreso, formación, situaciones administrativas, ascenso y acceso de la mujer a todos los niveles de mando y organización del Instituto.

Artículo 18. Neutralidad e imparcialidad.

2. En el cumplimiento de sus funciones, los Guardias Civiles deberán actuar con absoluta neutralidad política y sindical, respetando los principios de imparcialidad y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

²⁵⁸ BOE núm. 254, de 23 de octubre de 2007.

§T 46. LEY ORGÁNICA 12/2007, DE 22 DE OCTUBRE, DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA GUARDIA CIVIL²⁵⁹.

Artículo 7. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, siempre que no constituyan delito:

4. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

§T 47. LEY ORGÁNICA 14/2007, DE 30 DE NOVIEMBRE, DE REFORMA DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CASTILLA Y LEÓN²⁶⁰.

Artículo 11. Derechos de participación en los asuntos públicos.

3. La Ley promoverá la igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres en el acceso a los mandatos representativos autonómicos.

Artículo 14. Derecho a la no discriminación por razón de género.

2. Los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

Artículo 70. Competencias exclusivas.

11. Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

§T 48. LEY 8/2007, DE 28 DE MAYO, DE SUELO²⁶¹.

Artículo 2. Principio de desarrollo territorial y urbano sostenible.

2. En virtud del principio de desarrollo sostenible, las políticas a que se refiere el apartado anterior deben propiciar el uso racional de los recursos naturales armonizando los requerimientos de la economía, el empleo, la cohesión social, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la salud y la seguridad de las personas y la protección del medio ambiente, contribuyendo a la prevención y reducción de la contaminación, [...]

²⁵⁹ BOE núm. 254, de 23 de octubre de 2007.

²⁶⁰ BOE núm. 288, de 1 de diciembre de 2007.

²⁶¹ BOE núm. 128, de 29 de mayo de 2007.

Artículo 10. Criterios básicos de utilización del suelo.

Para hacer efectivos los principios y los derechos y deberes enunciados en el Título I, las Administraciones Públicas, y en particular las competentes en materia de ordenación territorial y urbanística, deberán:

c) Atender, en la ordenación que hagan de los usos del suelo, a los principios de accesibilidad universal, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de movilidad, de eficiencia energética, de garantía de suministro de agua, de prevención de riesgos naturales y de accidentes graves, de prevención y protección contra la contaminación y limitación de sus consecuencias para la salud o el medio ambiente.

§T 49. LEY 10/2007, DE 22 DE JUNIO, DE LA LECTURA, DEL LIBRO Y DE LAS BIBLIOTECAS²⁶².**Artículo 12.** Misión, principios y valores de las bibliotecas.

2. Los principios y valores de las bibliotecas son:

La igualdad para que todos los usuarios accedan a los materiales, instalaciones y servicios de la biblioteca, sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género u orientación sexual, edad, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social.

§T 50. LEY 14/2007, DE 3 DE JULIO, DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA²⁶³.**Artículo 19.** Investigaciones durante el embarazo y lactancia.

1. Exclusivamente podrá autorizarse una investigación en la que participe una mujer embarazada, respecto a la cual dicha investigación no vaya a producir un beneficio directo, o sobre el embrión, el feto, o el niño después de su nacimiento, si se cumplen las siguientes condiciones:

Que la investigación tenga el objeto de contribuir a producir unos resultados que redunden en beneficio de otras mujeres, embriones, fetos o niños.

Que no sea posible realizar investigaciones de eficacia comparable en mujeres que no estén embarazadas.

Que la investigación entrañe un riesgo y un perjuicio mínimos para la mujer y, en su caso, para el embrión, el feto o el niño.

Que la embarazada o los representantes legales del niño, en su caso, presten su consentimiento en los términos previstos en esta Ley.

2. Cuando la investigación se lleve a cabo en una mujer durante el periodo de lactancia, deberá tenerse especial cuidado en evitar un impacto adverso en la salud del niño.

²⁶² BOE núm. 150, de 23 de junio de 2007.

²⁶³ BOE núm. 159, de 4 de julio de 2007.

Artículo 23. Evaluación del estado de salud.

2. Cuando la investigación implique a mujeres en edad fértil, se tendrá en cuenta el posible impacto adverso sobre un embarazo existente desconocido o posterior, así como sobre la salud del embrión, el feto o el niño.

Artículo 48. Consentimiento.

4. La realización de análisis genéticos sobre preembriones in vivo y sobre embriones y fetos en el útero requerirá el consentimiento escrito de la mujer gestante.

§T 51. LEY 19/2007, DE 11 DE JULIO, CONTRA LA VIOLENCIA, EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y LA INTOLERANCIA EN EL DEPORTE²⁶⁴.

Preámbulo.

IV

Siguiendo esta recomendación, tanto la Federación Internacional de Fútbol Asociado, como la Federación Europea de Fútbol Asociado, se han esforzado de manera muy decidida en promocionar la igualdad de trato de las comunidades étnicas y grupos de inmigrantes, con el objetivo de reafirmar la condición del fútbol como un deporte universal, un espectáculo abierto a la participación de todas las personas, ya sea como jugadores o como espectadores, sin temor alguno y con garantías de no ser insultados, acosados o discriminados por su origen, por el color de la piel, por su orientación sexual o sus creencias religiosas.

El Congreso extraordinario de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, celebrado en Buenos Aires a mediados de 2001, considerando el racismo como una forma de violencia que comporta la realización de actos discriminatorios e irrespetuosos, basados principal pero no exclusivamente en dividir a las personas según su color, etnia, religión u orientación sexual, instó a todas las federaciones nacionales y a las confederaciones continentales a poner en marcha una acción continuada contra el racismo y acordó la celebración de un Día Universal de la Federación Internacional de Fútbol Asociado contra el racismo en el fútbol, como parte integrante de la campaña a favor del juego limpio. (...)

Favorecer la diversidad en el deporte y el respeto social a esa diversidad de etnias, acentos, orígenes, credos u orientaciones sexuales es una forma inteligente de favorecer el pluralismo político y social. Además, posibilita que mucha gente entienda mejor las razones de por qué el pluralismo es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico de nuestra Constitución democrática.

²⁶⁴ BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

Artículo 2. Definiciones.

A efectos de la presente Ley, y sin perjuicio de las definiciones que se contienen en otros textos legales de nuestro Ordenamiento y de que las conductas descritas en los apartados 1 y 2 de este artículo puedan constituir delitos o faltas tipificadas en las leyes penales, se entiende por:

2. Actos racistas, xenófobos o intolerantes en el deporte:

a. La realización de actos en que, públicamente o con intención de amplia difusión, y con ocasión del desarrollo de una prueba, competición o espectáculo deportivo, o próxima su celebración, una persona física o jurídica emita declaraciones o transmita informaciones en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

b. Las actuaciones que, con ocasión del desarrollo de una prueba, competición o espectáculo deportivo o próxima su celebración, o en los recintos deportivos, en sus aledaños, o en los medios de transporte públicos en los que se pueda desplazarse a los recintos deportivos, supongan acoso, entendiendo por tal toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, geográfico o social, así como la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

c. Las declaraciones, gestos o insultos proferidos en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazarse a los mismos, que supongan un trato manifiestamente vejatorio para cualquier persona por razón de su origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, edad, sexo u orientación sexual así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

d. La entonación, en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazarse a los mismos, de cánticos, sonidos o consignas así como la exhibición de pancartas, banderas, símbolos u otras señales, que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios, para cualquier persona por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, por la religión, las convicciones, su discapacidad, edad, sexo u orientación sexual, así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

e. La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos que den soporte, inciten o ayuden a personas o grupos de personas a realizar en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazarse a los mismos, los actos enunciados en los apartados anteriores.

f. La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos a las personas y grupos que promuevan los comportamientos racistas, xenófobos e intolerantes en el deporte, así como la creación y utilización de soportes digitales con la misma finalidad.

Artículo 6. Condiciones de acceso al recinto.

1. Queda prohibido:

b) Introducir, exhibir o elaborar pancartas, banderas, símbolos u otras señales con mensajes que inciten a la violencia o en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón de su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, edad, sexo o la orientación sexual.

Artículo 34. Infracciones muy graves.

Se consideran infracciones muy graves:

1. De las reglas de juego o competición o de las normas deportivas generales:

c) La participación activa en actos violentos, racistas, xenófobos o intolerantes o que fomenten este tipo de comportamientos en el deporte.

A los efectos de este artículo, se considera, en todo caso, como participación activa la realización de declaraciones, gestos, insultos y cualquier otra conducta que impliquen una vejación a una persona o grupo de personas por razón de su origen racial o étnico, de su religión, convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual.

Artículo 35. Infracciones graves.

Se consideran infracciones de carácter grave:

a) Los comportamientos y actos de menosprecio o desconsideración a una persona o grupo de personas en relación con su origen racial o étnico, su religión, convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

§T 52. LEY 24/2007, DE 9 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 50/1981, DE 30 DE DICIEMBRE, REGULADORA DEL ESTATUTO ORGÁNICO DEL MINISTERIO FISCAL²⁶⁵.

Exposición de motivos.

VII (párrafo 8º)

(...) En segundo lugar, se recoge en la Ley la idea de crear Secciones especializadas por materias en las Fiscalías territoriales, solución organizativa ampliamente extendida de facto en muchas Fiscalías, y que hasta la fecha contaba con soporte legal expreso en materia de menores y violencia de género.

VIII (párrafo 3º)

La temporalidad en los cargos ha sido objeto de revisión en aspectos concretos con el propósito de regularla de un modo más coherente con los que deben ser sus verdaderos fines, a saber, la renovación periódica en el ejercicio de la responsabilidad pública, más acorde con las reglas de funcionamiento de una sociedad democrática que con la naturaleza vitalicia de los cargos, y al pro-

²⁶⁵ BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2007.

pio tiempo con la intención de lograr una razonable rotación en los nombrados, que pueda servir de aliciente a la orientación profesional de los Fiscales. Para lo cual, se reafirma el carácter temporal de todos los cargos con responsabilidad directiva o de coordinación propia, esto es, aquellas tareas que no proceden de la mera delegación de funciones, que obviamente se regirá por las reglas generales de la revocabilidad y la extinción por el cese del delegante. Con ello se pretende resolver las dudas que, debido a cierta insuficiencia o descoordinación normativa habían suscitado, por ejemplo, el puesto de Fiscal de Sala Delegado de Violencia de Género, o el de la Unidad de Apoyo, que, al ser órganos unipersonales sin Fiscalía, podían escapar a una interpretación literal del vigente artículo 41, que tan sólo menciona a efectos de renovación periódica a los Jefes de Secciones de la Fiscalía del Tribunal Supremo. Así pues, la Ley deja claro que todos los Fiscales Jefes y aquéllos que desempeñen un cargo con responsabilidad propia específica, definido por Ley o incluido expresamente en la plantilla serán objeto de renovación quinquenal.

Artículo único.

Doce. Se modifica el artículo 18, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 18.

Las Fiscalías se constituirán y organizarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Tres. (...)

En todo caso, en la Fiscalía de la Audiencia Nacional y en las Fiscalías Provinciales existirá una Sección de Menores a la que se encomendarán las funciones y facultades que al Ministerio Fiscal atribuye la Ley Orgánica Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores. Estas Secciones podrán constituirse en las Fiscalías de las Comunidades Autónomas cuando sus competencias, el volumen de trabajo o la mejor organización y prestación del servicio así lo aconsejen. Asimismo, en las Fiscalías Provinciales existirá una Sección contra la Violencia sobre la Mujer, que coordinará o en su caso asumirá directamente la intervención del Ministerio Fiscal en los procedimientos penales y civiles cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. En la Sección contra la Violencia sobre la Mujer deberá llevarse un registro de los procedimientos que se sigan relacionados con estos hechos que permitirá la consulta de los Fiscales cuando conozcan de un procedimiento de los que tienen atribuida la competencia, al efecto en cada caso precedente. Estas Secciones podrán constituirse en las Fiscalías de las Comunidades Autónomas cuando sus competencias, el volumen de trabajo o la mejor organización y prestación del servicio así lo aconsejen. (...)

Seis. Las decisiones referidas a las materias previstas en los apartados números tres, cuatro y Cinco de este precepto deberán contar con el informe previo del órgano competente de la Comunidad Autónoma en materia de medios personales y materiales de la Administración de Justicia.

Quince. Se modifica el artículo 20, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 20.

Uno. En la Fiscalía General del Estado existirá un Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, con categoría de Fiscal de Sala, que ejercerá las siguientes funciones:

1. Practicar las diligencias a que se refiere el artículo 5 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, e intervenir directamente en aquellos procesos penales de especial trascendencia apreciada por el Fiscal General del Estado, referentes a los delitos por actos de violencia de género comprendidos en el artículo 87 ter.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2. Intervenir, por delegación del Fiscal General del Estado, en los procesos civiles comprendidos en el artículo 87 ter.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
3. Supervisar y coordinar la actuación de las Secciones contra la Violencia sobre la Mujer, y recabar informes de las mismas, dando conocimiento al Fiscal Jefe de las Fiscalías en que se integren.
4. Coordinar los criterios de actuación de las diversas Fiscalías en materias de violencia de género, para lo cual podrá proponer al Fiscal General del Estado la emisión de las correspondientes instrucciones.
5. Elaborar semestralmente, y presentar al Fiscal General del Estado, para su remisión a la Junta de Fiscales de Sala del Tribunal Supremo, y al Consejo Fiscal, un informe sobre los procedimientos seguidos y actuaciones practicadas por el Ministerio Fiscal en materia de violencia de género. Para su adecuada actuación se le adscribirán los profesionales y expertos que sean necesarios para auxiliarlo de manera permanente u ocasional.

§T 53. LEY 30/2007, DE 30 DE OCTUBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO²⁶⁶.

Artículo 49. Prohibiciones de contratar.

1. No podrán contratar con el sector público las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

c) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad o por infracción muy grave en materia social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o en materia medioambiental, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental; en la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas; en la Ley 4/1989, de 27 de marzo, de Conservación de los Espacios Naturales y de la Flora y Fauna Silvestres; en la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases; en la Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos; en el Texto Refundido de la Ley de Aguas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, y en la Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

Artículo 102. Condiciones especiales de ejecución del contrato.

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social,

²⁶⁶ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2007.

con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

§T 54. LEY 31/2007, DE 30 DE OCTUBRE, SOBRE PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN EN LOS SECTORES DEL AGUA, LA ENERGÍA, LOS TRANSPORTES Y LOS SERVICIOS POSTALES²⁶⁷.

Artículo 88. Condiciones de ejecución del contrato.

2) Las condiciones que regulen la ejecución de un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo ambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción, mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

§T 55. LEY 35/2007, DE 15 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE ESTABLECE LA DEDUCCIÓN POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PAGO ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN²⁶⁸.

Artículo 2. Personas beneficiarias.

1. Serán personas beneficiarias de lo dispuesto en la presente Ley:

a. En caso de nacimiento, la madre, siempre que el nacimiento se haya producido en territorio español. En los supuestos de fallecimiento de la madre sin haber solicitado la prestación o la percepción anticipada de la deducción, será beneficiario el otro progenitor.

²⁶⁷ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2007.

²⁶⁸ BOE núm. 275, de 16 de noviembre de 2007.

b. En los casos de adopción por personas de distinto sexo, la mujer, siempre que la adopción se haya constituido o reconocido por autoridad española competente. En los supuestos de fallecimiento de la misma sin haber solicitado la prestación o la percepción anticipada de la deducción, será beneficiario el otro adoptante.

Si las personas adoptantes fuesen personas del mismo sexo, aquella que ambas determinen de común acuerdo, siempre que la adopción se haya constituido o reconocido por autoridad española competente.

Si la adopción se produce por una sola persona, ésta, siempre que se haya constituido o reconocido por autoridad española competente.

Disposición adicional quinta. Políticas tendentes al desarrollo de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En el marco de las políticas estatales, siempre con respeto al marco competencial de las Comunidades Autónomas, el Gobierno impulsará políticas tendentes a desarrollar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Disposición adicional sexta. Perspectiva de género.

En el diseño, aplicación y evaluación de las políticas familiares se potenciará la perspectiva de género.

§T 56. LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE LA CARRERA MILITAR²⁶⁹.

Preámbulo.

III (...)

La igualdad efectiva de mujeres y hombres en todo lo relacionado con el acceso a las Fuerzas Armadas, su formación y carrera militar es otro de los objetivos de la Ley para responder a las nuevas realidades de los Ejércitos, donde la mujer ya está presente en una proporción progresivamente en aumento. Asimismo, se pretende conjugar la disponibilidad permanente para el servicio, específica de los militares, con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Artículo 6. Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

1. La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar.

Artículo 72. Régimen de los alumnos de cursos de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.

Los militares profesionales alumnos de cursos de perfeccionamiento y de altos estudios de la de-

²⁶⁹ BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2007.

fensa nacional, durante su asistencia a los mismos, estarán en situación de servicio activo. La convocatoria del curso regulará si conservan o causan baja en el destino de origen, con arreglo a las normas generales de provisión de destinos.

A las mujeres se les facilitarán, conforme a lo que se establezca reglamentariamente, nuevas oportunidades de asistir a los citados cursos cuando por situaciones de embarazo, parto o posparto no puedan concurrir a la convocatoria.

Artículo 90. Condiciones para el ascenso.

3. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a cualquier empleo militar.

Artículo 101. Provisión de destinos.

3. La mujer militar víctima de violencia de género que se vea obligada a cesar en su destino para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, a ocupar otro destino que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria.

6. Durante el periodo de embarazo la mujer militar tendrá derecho a ocupar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico o cometido adecuado a las circunstancias de su estado que podrá ser distinto del que estuviera desempeñando. La aplicación de este supuesto no implica pérdida del destino.

Artículo 110. Situación de excedencia.

6. Las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia.

Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, condiciones para el ascenso, reserva del destino que ocupasen, trienios y derechos pasivos. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras de su último destino.

§T 57. LEY 45/2007, DE 13 DE DICIEMBRE, PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL²⁷⁰.

Preámbulo.

I

(...) En cuanto a su contenido, la Ley persigue la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. En par-

²⁷⁰ BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.

ricular, se concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales depende en gran medida el futuro del medio rural.

II

(...) El Capítulo II define el ámbito territorial de aplicación. Se muestra una dimensión actual de la ruralidad, que integra a los núcleos urbanos como elementos dinámicos y funcionales necesarios para el desarrollo rural, y establece una tipología de zonas que reconoce la diversidad rural existente y la necesidad de una atención diferenciada.

Asimismo, la adopción del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la atención social prioritaria a diversos grupos de población responde a la consideración de fomentar un desarrollo rural socialmente justo y viable, singularmente por lo que se refiere a la presencia de las mujeres y de los jóvenes.

(...) (Cap VI)

Las medidas de creación y mantenimiento del empleo prevén actuaciones públicas de apoyo y formación, especialmente para las mujeres y los jóvenes y en las zonas rurales prioritarias. Del mismo modo, las medidas de infraestructuras, equipamientos y servicios básicos abarcan mejorar el transporte público, asegurar el abastecimiento energético, implantar el tratamiento de residuos y apoyar la dotación de servicios públicos municipales.

Artículo 7. Atención social prioritaria.

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible incluirá medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria, en particular, las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad.

Artículo 8. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

Artículo 16. Apoyo a la agricultura territorial.

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán el mantenimiento y la mejora de una actividad agrícola, ganadera y forestal suficiente y compatible con un desarrollo sostenible del medio rural, en particular en las zonas rurales prioritarias o calificadas como de agricultura de montaña, mediante:

c. Estas medidas se aplicarán con los niveles de apoyo máximos posibles, cuando el beneficiario sea una mujer o un joven agricultor, titular o cotitular de una explotación, los profesionales de la agricultura, personas físicas que obtengan al menos el 50 por ciento de su renta de actividades agrarias, o cuando se trate de cooperativas y sociedades agrarias de transformación de explotación comunitaria de la tierra o ganado.

Artículo 17. Fomento de la actividad económica en el medio rural.

2. Los planes nacionales de fomento empresarial incluirán una atención diferenciada para las zonas rurales prioritarias y para las iniciativas emprendidas por mujeres o jóvenes, por trabaja-

dores autónomos, por las unidades productivas formadas por pequeñas y medianas empresas o por cooperativas.

Artículo 20. Diversificación Económica.

Para incentivar la diversificación económica en el medio rural, el Programa podrá incluir medidas que tengan por objeto:

f. Establecer programas específicos de apoyo a las iniciativas locales de desarrollo rural, según el enfoque LEADER de la Unión Europea, para toda zona rural y preferentemente para las zonas rurales prioritarias, que contemplen como beneficiarios prioritarios a las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los profesionales de la agricultura, las cooperativas y las entidades asociativas agrarias.

Artículo 22. Creación y mantenimiento del empleo.

Con el fin de impulsar la creación y el mantenimiento del empleo en el medio rural, en especial para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, y preferentemente en las zonas rurales prioritarias, el Programa podrá contemplar medidas para:

1. El apoyo a la creación de empresas, al autoempleo y al empleo en cooperativas, singularmente en los sectores de actividad económica relacionados con el uso de nuevas tecnologías y con prácticas innovadoras en materia medioambiental.
2. El mantenimiento de puestos de trabajo en sectores productivos especialmente significativos en el medio rural y la creación de empleos en sectores emergentes.
3. El fomento de políticas activas para reducir la temporalidad del empleo en el medio rural. Los contratos territoriales de zona rural especificarán planes de mejora en lo relativo a condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo y prevención de riesgos laborales.
4. La realización de programas de formación profesional para desempleados y programas mixtos de empleo y formación, especialmente en servicios de proximidad y de atención a personas dependientes.
5. La formación profesional de trabajadores ocupados, de formación en capacidades empresariales y gerenciales, así como la capacitación en nuevas actividades y tecnologías.
6. El diseño de actividades para informar y formar a los habitantes del medio rural sobre la potencialidad de uso de su Patrimonio Natural y Cultural. Proponiendo iniciativas que faciliten su implicación en el turismo geológico, ecológico, minero y otros aprovechamientos culturales.

Artículo 26. Tecnologías de la información y la comunicación.

Para potenciar la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el medio rural, el Programa podrá prever medidas destinadas a:

b. Fomentar la formación y el uso por parte de la población del medio rural, en particular por parte de los mayores, las mujeres y las personas con discapacidad, de tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 27. Seguridad ciudadana.

Con el fin de incrementar la seguridad de los ciudadanos en el medio rural, el Programa podrá contemplar medidas para:

f. Promover el desarrollo de planes de prevención y protección contra la violencia de género y el maltrato hacia las mujeres en el medio rural.

Artículo 28. Educación.

Para intensificar la prestación de una educación pública de calidad, el Programa podrá incluir medidas que tengan por objeto:

c. La potenciación de la formación profesional de los jóvenes y las mujeres, mediante programas adecuados de formación reglada complementados con formación ocupacional, especialmente en nuevas tecnologías y en técnicas de empleo deslocalizado, y con prácticas incentivadas en empresas del medio rural.

Artículo 32. Protección social.

Con el objeto de mejorar la protección social de los ciudadanos que residen en el medio rural, el Programa podrá contener medidas que tengan como objeto:

c. Apoyar y asesorar a la mujer rural, y a los jóvenes, y facilitar su inserción laboral.

Artículo 33. Urbanismo y vivienda.

Con el fin de perseguir un desarrollo urbanístico del medio rural adaptado a sus necesidades, el Programa podrá contemplar medidas dirigidas a:

b. Facilitar el acceso a la vivienda de los ciudadanos del medio rural, adaptando los regímenes de protección pública a las singularidades de dicho medio y concediendo una atención específica a los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad.

§T 58. LEY 46/2007, DE 13 DE DICIEMBRE, DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 42/1999, DE 25 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL²⁷¹.

Artículo único.

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 83 que queda redactado del siguiente modo;

1. Los Guardias Civiles pasarán a la situación de excedencia voluntaria cuando:

e) Lo soliciten para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

g) Lo soliciten, por razón de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

6. (...) El Guardia Civil que solicite el pase a la situación de excedencia voluntaria por alguno de los supuestos recogidos en la letra e) del apartado 1 de este artículo, podrá hacerlo por el tiempo que estime oportuno con el límite máximo determinado en dicho apartado.

²⁷¹ BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.

La Guardia Civil que solicite el pase a la situación de excedencia voluntaria por la causa definida en la letra g) del apartado 1 de este artículo, podrá hacerlo sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

7. (...) La inmovilización en el escalafón y las demás consecuencias reguladas en este apartado no se aplicarán en los supuestos de la letra e) del apartado 1, ni durante los tres primeros años en el supuesto previsto en la letra g) del citado apartado 1.

9. (...) A quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria por el supuesto de la letra g) les serán computables los seis primeros meses a efectos de tiempo de servicios, trienios y derechos pasivos, pudiéndose prorrogar estos efectos por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. (...) A quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria por el supuesto de la letra g) les serán computables los seis primeros meses a efectos de tiempo de servicios, trienios y derechos pasivos, pudiéndose prorrogar estos efectos por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.

10. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria por los supuestos de las letras a), b), c), d), h), y, en su caso a partir de los dieciocho meses en el supuesto de la letra g) del apartado 1 de este artículo, dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y obligaciones del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, a las leyes penales militares y a la disciplinaria del Instituto.

11. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria por los supuestos definidos en la letra e) tendrán derecho, durante los dos primeros años, a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución, siempre que existiera vacante en la misma.

Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria por el supuesto definido en la letra g) tendrán derecho, durante los seis primeros meses, a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran. No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

§T 59. LEY 49/2007, DE 26 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE ESTABLECE EL RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD²⁷².

Artículo 16. Infracciones.

4. Son infracciones muy graves:

e. Las conductas calificadas como graves cuando sus autores hayan actuado movidos, además, por odio o desprecio racial o étnico, de género, orientación sexual, edad, discapacidad severa o no posibilidad de representarse a sí mismo.

§T 60. LEY 51/2007, DE 26 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2008²⁷³.

Artículo 62. Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.

La dotación al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos a que se refiere la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, ascenderá a 10.000 miles de euros en el año 2008 y se destinará a la concesión de anticipos a cuenta del pago de alimentos reconocido a favor de los menores de edad en convenios judicialmente aprobados o resolución judicial, en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, procesos de filiación o de alimentos, así como a la atención de los gastos que su gestión ocasione.

Los retornos procedentes de sus reintegros y reembolsos incrementarán las dotaciones del propio Fondo.

Disposición adicional decimoséptima. Actividades prioritarias de mecenazgo.

Uno. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, durante el año 2008 se considerarán actividades prioritarias de mecenazgo las siguientes:

8. Los programas dirigidos a la lucha contra la violencia de género que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones públicas o se realicen en colaboración con éstas.

Anexo II. Créditos ampliables.

Se considerarán ampliables hasta una suma igual a las obligaciones que se reconozcan, previo el cumplimiento de las formalidades legalmente establecidas o de las que se establezcan, los crédi-

²⁷² BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2007.

²⁷³ BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2007.

tos que, incluidos en el Presupuesto del Estado, en los de los Organismos autónomos y en los de los otros Organismos públicos aprobados por esta Ley, se detallan a continuación:

Segundo. Aplicables a las Secciones y Programas que se indican.

Seis. En la Sección 19, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*:

b. El crédito 19.232B.08.480, destinado a la cobertura de ayudas sociales, artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

§T 61. LEY 55/2007, DE 28 DE DICIEMBRE, DEL CINE²⁷⁴.

Preámbulo (...)

Esta Ley se basa en los artículos 14, 16 y 20 de la Constitución Española y se sustenta en los principios de libertad de expresión y pluralismo, en la promoción de la diversidad cultural y lingüística de nuestro país, en el apoyo a las versiones originales de las obras como protección básica de sus autores, en la difusión del cine europeo de cuyo entorno España es miembro activo y del cine iberoamericano como referente natural de nuestra cinematografía e industria audiovisual, en la protección de los menores, en la atención a la diversidad humana, la accesibilidad y no discriminación por razón de discapacidad, así como en el respeto a la igualdad de género. Asimismo se inspira en el artículo 44.1 de la Constitución que dispone que los poderes públicos promoverán y tutelarán el acceso a la cultura, a la que todos tienen derecho.

Artículo 25. Ayudas para la producción de largometrajes sobre proyecto.

2. Para la concesión de estas ayudas se tendrá en cuenta la propuesta de un órgano colegiado que a tal efecto se constituya, que, en la formulación de sus informes tendrá en consideración:

- a. La calidad y el valor artístico del proyecto.
- b. El presupuesto y su adecuación para la realización del mismo.
- c. El plan de financiación que garantice su viabilidad.
- d. La solvencia de la empresa productora y el cumplimiento por la misma en anteriores ocasiones de las obligaciones derivadas de la obtención de ayudas.

Asimismo, se valorará que el proyecto aplique medidas de igualdad de género en las actividades creativas de dirección y guión. Igualmente, se valorarán de manera específica los proyectos de productores independientes radicados en las Islas Canarias, en su condición de región ultraperiférica.

Disposición adicional segunda. Órganos colegiados.

1. En materia de calificación de obras cinematográficas y audiovisuales y ayudas, el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales contará con la participación de órganos colegiados, a los que será de aplicación el régimen jurídico establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en cuya composición se procurará la participación, en su caso, de los diferentes sectores profesionales relacionados con la materia de la que conozca el órgano colegiado correspondiente.

²⁷⁴ BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2007.

Asimismo, se procurará la paridad entre hombres y mujeres, de acuerdo con el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

2. El Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales podrá recabar la opinión de los espectadores con objeto de conocer sus planteamientos respecto de la situación y desarrollo de la industria audiovisual española.

§T 62. LEY 56/2007, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE IMPULSO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN²⁷⁵.

Disposición Adicional Cuarta. Requerimientos de información para fines estadísticos y de análisis.

9. Las estadísticas públicas que elabore la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información relativas a personas físicas ofrecerán sus datos desagregados por sexo, considerando, si ello resultase conveniente, otras variables relacionadas con el sexo para facilitar la evaluación del impacto de género y la mejora en la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

§T 63. INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, HECHO EN NUEVA YORK EL 13 DE DICIEMBRE DE 2006²⁷⁶.

Exposición de motivos

p) Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición,

s) Subrayando la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad,

Artículo 3. Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

g) La igualdad entre el hombre y la mujer;

Artículo 6. Mujeres con discapacidad

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan

²⁷⁵ BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2007.

²⁷⁶ BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008.

disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

Artículo 8. Toma de conciencia

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;

Artículo 16. Protección contra la explotación, la violencia y el abuso

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

4. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.

5. Los Estados Partes adoptarán legislación y políticas efectivas, incluidas legislación y políticas centradas en la mujer y en la infancia, para asegurar que los casos de explotación, violencia y abuso contra personas con discapacidad sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados.

Artículo 25. Salud

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

a) Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la salud gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;

b) Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención,

cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;

Artículo 34. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad.

4. Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes, que tomarán en consideración una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y los principales ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad.

§T 64. INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD DE LAS EXPRESIONES CULTURALES, HECHO EN PARÍS EL 20 DE OCTUBRE DE 2005²⁷⁷.

Artículo 7. Medidas para promover las expresiones culturales.

1) Las partes procurarán crear en su territorio un entorno que incite a las personas y a los grupos a:

a) Crear, producir, difundir y distribuir sus propias expresiones culturales, y tener acceso a ellas, prestando la debida atención a las circunstancias y necesidades especiales de las mujeres y de distintos grupos sociales, comprendidas las personas pertenecientes a minorías y los pueblos autóctonos.

§T 65. REFORMA DEL REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, POR LA QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 46.1²⁷⁸.

Artículo 46.1. Son Comisiones Permanentes Legislativas las siguientes:
Igualdad.

²⁷⁷ BOE núm. 37, de 12 de febrero de 2007.

²⁷⁸ Boletín Oficial de las Cortes Generales- Congreso de los Diputados, Serie B, núm. 100-2, 5 de mayo de 2008.

§T 66. REFORMA POR LA QUE SE MODIFICAN DIVERSOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO DEL SENADO²⁷⁹.

Artículo 49.

2. Serán Comisiones Legislativas la Comisión General de las Comunidades Autónomas y las siguientes:
Igualdad.

§T 67. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2008, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE SUELO²⁸⁰.

Artículo 2. Principio de desarrollo territorial y urbano sostenible.

2) En virtud del principio de desarrollo sostenible, las políticas a las que se refiere el apartado anterior deben propiciar el uso racional de los recursos naturales armonizando los requerimientos de la economía, el empleo, la cohesión social, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la salud y la seguridad de las personas y la protección del medio ambiente, contribuyendo a la prevención y reducción de la contaminación, y procurando en particular:

La eficacia de las medidas de conservación y mejora de la naturaleza, la flora y la fauna y de la protección del patrimonio cultural y del paisaje.

La protección, adecuada a su carácter, del medio rural y de la preservación de los valores del suelo innecesario o inidóneo para atender las necesidades de transformación urbanística.

Un medio urbano en el que la ocupación del suelo se eficiente, que esté suficientemente dotado por las infraestructuras y los servicios que le son los propios y en el que los usos se combinen de forma funcional y se implanten efectivamente, cuando cumplan una función social.

La persecución de estos fines se adaptará a las peculiaridades que resulten del modelo territorial adoptado en cada caso por los poderes públicos competentes en materia de ordenación territorial y urbanística.

Artículo 10. Criterios básicos de utilización del suelo.

1. Para hacer efectivos los principios y los derechos y deberes enunciados en el Título I, las Administraciones Públicas, y en particular las competentes en materia de ordenación territorial y urbanística, deberán:

c) Atender, en la ordenación que hagan de los usos del suelo, a los principios de accesibilidad universal, de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, de movilidad, de eficiencia energética, de garantía de suministro de agua, de prevención de riesgos naturales y de

²⁷⁹ Boletín Oficial de las Cortes Generales- Senado, Serie III-A, núm. 1 (f), 13 de mayo de 2008.

²⁸⁰ BOE núm. 154, de 26 de junio de 2008.

accidentes graves, de prevención y protección contra la contaminación y limitación de sus consecuencias para la salud o el medio ambiente.

§T 68. MANDATO-MARCO A LA CORPORACIÓN RTVE PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY 17/2006, DE 5 DE JUNIO, DE LA RADIO Y LA TELEVISIÓN DE TITULARIDAD ESTATAL, APROBADO POR LOS PLENOS DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y DEL SENADO²⁸¹.

Artículo 12. Respeto a los principios éticos.

La Corporación RTVE no incluirá en su programación, contenidos que perturben o rompan el clima de convivencia social en España, atenten contra el sentimiento mayoritario de los ciudadanos y los valores morales y cívicos, o inciten al suicidio y a la violencia en cualquier ámbito, especialmente la de género, así como a los comportamientos machistas, xenófobos, racistas u homófobos. A efectos de contenidos violentos, los programas informativos se considerarán como un todo y no simplemente como la sucesión de una serie de historias aisladas, valorándose los posibles efectos acumulativos. RTVE informará, de forma clara, a su audiencia, sobre la presencia de contenidos violentos en sus distintas programaciones, tanto en el momento de su difusión, como en el de su promoción, con pleno respeto al régimen jurídico aplicable a los contenidos audiovisuales, así como a los Códigos de Autorregulación suscritos por la Corporación RTVE.

La Corporación tendrá especial cuidado en el tratamiento de contenidos que afecten a las víctimas de la violencia, catástrofes naturales o acontecimientos luctuosos, con el fin de impedir que el dolor de las personas pueda convertirse en objeto de morbo o espectáculo.

La Corporación RTVE reflejará en su programación su compromiso con la paz, la cooperación internacional, la redistribución de la riqueza y la lucha para erradicar el hambre y la pobreza.

Artículo 15. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

La Corporación RTVE velará interna y externamente por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombre en la sociedad, promoverá el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 21. Objetivos programáticos de Servicio Público.

La Corporación RTVE producirá y difundirá contenidos de calidad en todos los géneros, y en especial, aquellos que tengan carácter informativo, educativo, cultural y divulgativo, así como los de entretenimiento, dirigidos a la consecución de los objetivos generales de servicio público establecidos en el presente Mandato-marco y que sirvan como referencia al conjunto de los medios audiovisuales españoles. Asimismo, la Corporación RTVE incluirá en su oferta contenidos destinados a la infancia y a la juventud y a estimular la práctica y promoción del deporte de base y con participación de la mujer.

²⁸¹ BOE núm. 157, de 30 de junio de 2008.

En el ámbito de su tarea educativa y divulgativa la Corporación RTVE prestará adecuada atención a las cuestiones relacionadas con la tercera edad, la integración de los inmigrantes y de las minorías, así como la salud, el consumo y el derecho de los consumidores, el empleo y las relaciones laborales, la seguridad vial, la ecológica y el medio ambiente, las creencias religiosas, la economía y todas aquellas que contribuyan a mejorar la prestación de servicio público por parte de la Corporación.

La Corporación RTVE fomentará la televisión formativa, así como la alfabetización mediática. Además ofrecerá una difusión de las distintas expresiones culturales, ya sean españolas o extranjeras, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

La Corporación RTVE colaborará, en función de sus posibilidades, en la producción y difusión de todo tipo de campañas de concienciación ciudadana con carácter nacional o territorial.

Artículo 40. Acontecimientos deportivos.

4) La divulgación adecuada del deporte de Base, y con participación de la mujer, en colaboración con las respectivas Federaciones Territoriales.

§T 69. ACUERDO DE 16 DE SEPTIEMBRE DE 2008, ADOPTADO POR LAS MESAS DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y DEL SENADO EN REUNIÓN CONJUNTA, POR EL QUE SE MODIFICA EL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES²⁸².

Primero. Se modifica el artículo 27.2, que tendrá la siguiente redacción:

2. Los funcionarios tendrán derecho a una licencia de quince días naturales, por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

§T 70. LEY 2/2008, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2009²⁸³.

Disposición adicional Sexta.

En el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

²⁸² Boletín Oficial de las Cortes Generales-Sección Cortes Generales, Serie B, Núm. 27, de 10 de octubre de 2008.

²⁸³ BOE núm. 309, de 24 de diciembre de 2008.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad. Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de 1 de enero de 2009.

Disposición adicional Séptima.

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Disposición adicional Cuadragésima novena.

Uno. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, durante el año 2009 se considerarán actividades prioritarias de mecenazgo las siguientes:

8.^a Los programas dirigidos a la lucha contra la violencia de género que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones públicas o se realicen en colaboración con éstas.

Disposición adicional Sexagésima cuarta.

El Gobierno, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley, dará cumplimiento a la disposición adicional septuagésima de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, llevando a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa.

Anexo II

Se considerarán ampliables hasta una suma igual a las obligaciones que se reconozcan, previo el cumplimiento de las formalidades legalmente establecidas o de las que se establezcan, los créditos que, incluidos en el Presupuesto del Estado, en los de los Organismos autónomos y en los de los otros Organismos públicos aprobados por esta Ley, se detallan a continuación:

Trece.— En la Sección 28, «Ministerio de Igualdad»: El crédito 28.232C.04.480 «Ayudas Sociales, para mujeres (artículo 27 de la L.O.1/2004 de 28 de diciembre).

B) TRANSVERSALIDAD EN LA LEGISLACIÓN DE ANDALUCÍA

§T 71. LEY 7/1997, DE 23 DE DICIEMBRE, DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 1998²⁸⁴.

Artículo 18. Normas especiales en materia de subvenciones y ayudas públicas para 1998.

Nueve. Como excepción a lo dispuesto en el número Uno de este artículo, se abonará, sin previa justificación de los pagos anteriores, el 100% de las subvenciones concedidas a: Entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas relacionados con el (...) Plan de Igualdad. A estos efectos, las Consejerías interesadas y la de Economía y Hacienda coordinarán sus respectivas actuaciones en el proceso de concesión de la subvención para que el abono de la misma se haga antes del 1 de septiembre de 1998.

§T 72. LEY 4/1998, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PLAN ESTADÍSTICO DE ANDALUCÍA 1998-2001²⁸⁵.

Sección 1.5.3. Rentas del trabajo.

Conocimiento de:

- Evolución de los salarios percibidos por la población ocupada por cuenta ajena.
- Distribución de los ingresos percibidos por trabajadores por cuenta propia según actividad económica. Estructura de los salarios por nivel de cualificación, tamaño de empresa, sector de actividad, provincia y sexo.
- Características fundamentales de los subsidios de desempleo y prestaciones derivadas del Acuerdo de Empleo Agrario (antes, Plan de Empleo Rural).

Disponibilidad: Medio plazo.

Consumo de recursos: Bajo.

Consejería u organismo responsable: Instituto de Estadística de Andalucía, C. Trabajo e Industria.

Sujetos informantes: Instituto Nacional de Estadística.

Sección 3.1.6. Procesos y resultados del sistema universitario.

Conocimiento de:

- Alumnado que finalizó sus estudios según universidad, centro, titulación y ciclo.
- Titulación académica superior por sexo y edad.
- Medidas de eficacia del sistema: Indicadores de educación universitaria.

Disponibilidad: Medio plazo.

Consumo de recursos: Bajo.

²⁸⁴ BOJA, núm. 151, de 31 de diciembre de 1997.

²⁸⁵ BOJA, núm. 117, de 15 de octubre de 1998.

Consejería u organismo responsable: C. Educación y Ciencia.

Sujetos informantes: Operación de síntesis de información estadística

Sección 3.3.2. Cobertura y utilización de los recursos de servicios sociales.

Conocimiento de:

- Características de los usuarios de los recursos de servicios sociales y de las usuarias de recursos específicos de atención a la mujer.
- Características fundamentales de utilización y actividad asistencial de las entidades de acción social y servicios sociales.
- Grados de accesibilidad, cobertura y frecuencia de uso de los servicios sociales de Andalucía por parte de la población andaluza y no andaluza.
- Solicitudes y concesiones de ayudas, subvenciones o prestaciones económicas por parte de las Administraciones Públicas, desagregadas según los distintos campos de la acción social y los servicios sociales.

Disponibilidad: Corto plazo.

Consumo de recursos: Bajo.

Consejería u organismo responsable: C. Asuntos Sociales, Instituto Andaluz de la Mujer.

Sujetos informantes: Información de carácter administrativo.

Sección 3.4.4. Situación económica y social de la mujer.

Conocimiento de manera diferenciada de:

- Hábitos y estilos de vida de la mujer.
- Problemática de la mujer en el mundo económico y laboral.

Disponibilidad: Corto plazo.

Consumo de recursos: Moderado.

Consejería u organismo responsable: Instituto Andaluz de la Mujer, Instituto de Estadística de Andalucía.

Sujetos informantes: Información de carácter administrativo.

Sección 3.5.3. Uso del tiempo.

Conocimiento de la distribución del uso que los andaluces hacen del tiempo, en relación a ciertas características como edad, sexo, situación laboral, etc.

Disponibilidad: Corto plazo.

Consumo de recursos: Bajo.

Consejería u organismo responsable: C. Cultura, Instituto de Estadística de Andalucía.

Sujetos informantes: Operación de síntesis de información estadística.

§T 73. LEY 6/1998, DE 14 DE DICIEMBRE, DEL DEPORTE²⁸⁶.

Artículo 3. Grupos de atención especial.

El fomento del deporte prestará especial atención a los niños, jóvenes, mujeres, personas mayores, a los discapacitados, así como a los sectores sociales más desfavorecidos, teniendo espe-

²⁸⁶ BOJA, núm. 148, de 29 de diciembre de 1998.

cialmente en cuenta aquellas zonas o grupos a los que la ayuda en estas actividades pueda suponer un mecanismo de integración social o una mejora de su bienestar social. Para ello la Consejería competente en materia de deporte establecerá mecanismos que permitan desarrollar las actividades para hacer realidad su integración e inserción social.

§T 74. LEY 10/1998, DE 28 DE DICIEMBRE, DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 1999²⁸⁷.

Artículo 18. Normas especiales en materia de subvenciones y ayudas públicas para 1999.

9) Como excepción a lo dispuesto en el número uno de este artículo, podrá abonarse sin justificación previa y de una sola vez el importe total de las siguientes subvenciones:

Las concedidas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas relacionados con el (...) Plan de Igualdad (...). A estos efectos, las Consejerías interesadas y la de Economía y Hacienda coordinarán sus respectivas actuaciones en el proceso de concesión de la subvención para que el abono de la misma se haga antes del 1 de Septiembre de 1999.

§T 75. LEY 4/1999, DE 11 DE MAYO, REGULADORA DE LA ACTIVIDAD PUBLICITARIA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA²⁸⁸.

Artículo 4. Principios.

1. La actividad publicitaria deberá desarrollarse con respeto a los principios de igualdad, objetividad y veracidad; defensa de la dignidad de la persona, con especial atención al desarrollo cultural y social, a la protección de la infancia y de la juventud, a la imagen de la mujer y de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión.

§T 76. LEY 6/1999, DE 7 DE JULIO, DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES²⁸⁹.

Artículo 3. Criterios de actuación.

Las actuaciones que lleven a cabo las Administraciones Públicas de Andalucía en cumplimiento de la presente Ley se registrarán por los siguientes criterios:

²⁸⁷ BOJA, núm. 149, de 31 de diciembre de 1998.

²⁸⁸ BOJA, núm. 60, de 25 de mayo de 1999.

²⁸⁹ BOJA, núm. 87, de 29 de julio de 1999.

a) Garantizar que las personas mayores gocen de todos los derechos y libertades que tienen reconocidos por la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, sin que sufran discriminación alguna por razón de edad, nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, deficiencia o enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social.

§T 77. LEY 12/1999, DE 15 DE DICIEMBRE, DEL TURISMO²⁹⁰.

Artículo 23. Derechos del usuario de servicios turísticos.

2) En ningún caso el acceso a los establecimientos turísticos podrán ser restringidos por razones de discapacidad, raza, lugar de procedencia, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Artículo 61. Infracciones muy graves.

Se consideran infracciones muy graves:

Cualquier actuación discriminatoria, incluida la expulsión injustificada de un establecimiento turístico, cuando se realice por razón de discapacidad, raza, lugar de procedencia, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

§T 78. LEY 1/2000, DE 27 DE DICIEMBRE, DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2001²⁹¹.

Artículo 18. Normas especiales en materia de subvenciones y ayudas públicas.

9) Como excepción a lo dispuesto en el número 1 de este artículo, podrá abonarse sin justificación previa y de una sola vez el importe total de las siguientes subvenciones:

a) Las concedidas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas relacionados con el (...) Plan de Igualdad (...). A estos efectos, las Consejerías interesadas y la de Economía y Hacienda coordinarán sus respectivas actuaciones en el proceso de concesión de la subvención para que el abono de la misma se haga antes del 1 de Septiembre del año 2001.

§T 79. LEY 7/2001, DE 12 DE JULIO, DEL VOLUNTARIADO²⁹².

Artículo 5. Áreas de actuación.

La acción voluntaria organizada podrá desarrollar sus actividades de interés general en áreas de actuación tales como: servicios sociales y sanitarios; defensa de los derechos humanos, superación de la exclusión social, superación de la discriminación social por discapacidad, la desigual-

²⁹⁰ BOJA, núm. 151, de 30 de diciembre de 1999.

²⁹¹ BOJA, núm. 151, de 30 de diciembre de 2000.

²⁹² BOJA, núm. 84, de 24 de julio de 2001.

dad por motivo de género, el racismo, la xenofobia, y la homofobia, áreas de necesidad social; la protección, información y formación de los consumidores y usuarios; orientación sexual; medio ambiente; consumo; educación, ciencia, cultura, deporte, ocio y tiempo libre; patrimonio histórico; emergencias y protección civil; integración de la población inmigrante; cooperación, solidaridad internacional y educación por la paz, y cualquier otra área de necesidad o interés general de naturaleza y fines análogos a las actuaciones voluntarias enumeradas anteriormente y que se ajusten a lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 7. Derecho a beneficiarse de la acción voluntaria.

1. Todas las personas tienen derecho a beneficiarse de la acción voluntaria, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, etnia, género, sexo, orientación sexual, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

§T 80. LEY 14/2001, DE 26 DE DICIEMBRE, DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2002²⁹³.

Artículo 18. Normas especiales en materia de subvenciones y ayudas públicas.

9) Como excepción a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, podrá abonarse sin justificación previa y de una sola vez el importe total de las siguientes subvenciones:

a) Las concedidas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas relacionados con (...) Acciones para la Igualdad y la Promoción de la Mujeres, (...). A estos efectos, las Consejerías interesadas y la de Economía y Hacienda coordinarán sus respectivas actuaciones en el proceso de concesión de la subvención para que el abono de la misma se haga antes del 1 de Septiembre del año 2002.

§T 81. LEY 14/2003, DE 22 DE DICIEMBRE, DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO²⁹⁴.

Artículo 2. Principios rectores de la política de cooperación internacional para el desarrollo.

1. La política de la Junta de Andalucía en materia de cooperación internacional para el desarrollo, inspirada en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, constituye la expresión de la solidaridad del pueblo andaluz con los países en desarrollo y está presidida por los siguientes principios:

b) El respeto y la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, especialmente, el derecho a la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de sexo, raza, cultura o religión.

²⁹³ BOJA, núm. 150, de 31 de diciembre de 2001.

²⁹⁴ BOJA, núm. 151, de 31 de diciembre de 2003.

Artículo 4. Prioridades.

3. Se consideran prioridades sectoriales:

3.1. En los países receptores de la cooperación para el desarrollo:

c) El respeto de los derechos humanos, la promoción de la igualdad de oportunidades, con especial atención a la integración social de la mujer y de los grupos de población más vulnerables (menores, con especial atención a la erradicación de la explotación infantil, refugiados, desplazados, retornados, indígenas y minorías).

Artículo 5. Criterios de base.

Con el objeto de contribuir a la consecución de un desarrollo humano sostenible, la política de la Junta de Andalucía en materia de cooperación internacional para el desarrollo toma en consideración los criterios de ayuda fijados por el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que permiten verificar la pertinencia de los proyectos que se ejecuten. Tales criterios son los siguientes: El impacto económico y social; La viabilidad técnica y financiera; La eficacia del procedimiento de ejecución; El fortalecimiento de la capacidad institucional y de gestión de los países destinatarios; En relación con la formulación del proyecto, la atención otorgada a la igualdad de género y el respeto por la protección y la salvaguardia del medio ambiente.

§T 82. LEY 15/2003, DE 22 DE DICIEMBRE, ANDALUZA DE UNIVERSIDADES²⁹⁵.

Artículo 53. Estudio, docencia e investigación.

2. De manera singular, los programas de financiación universitaria condicionada contemplarán ayudas a programas universitarios que estén orientados a favorecer la consecución de los objetivos anteriores, así como a todas aquellas actuaciones de las Universidades destinadas a desarrollar iniciativas en favor del desarrollo económico y social de Andalucía, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo de las energías alternativas no contaminantes, la articulación del territorio andaluz, la difusión e internacionalización de la ciencia, la cultura, el arte y el patrimonio de Andalucía, la cooperación al desarrollo, interculturalidad, fomento de la cultura para la paz y la no violencia, de las políticas y prácticas de igualdad y muy especialmente las de género, y atención a colectivos sociales especialmente desfavorecidos.

²⁹⁵ BOJA, núm. 151, de 31 de diciembre de 2003.

§T 83. LEY 16/2003, DE 22 DE DICIEMBRE, DEL SISTEMA ANDALUZ DE BIBLIOTECAS Y CENTROS DE DOCUMENTACIÓN²⁹⁶.

Artículo 4. Condiciones del ejercicio del Derecho de acceso a los registros culturales y de información.

1) Las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán a todos los ciudadanos el ejercicio del Derecho de acceso universal a los registros culturales y de información disponibles a través del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación, en condiciones de igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, edad, ideología, religión, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

Artículo 9. Normalización bibliográfica y cooperación interbibliotecaria.

2) Las bibliotecas públicas proporcionarán la más completa información de sus servicios a los centros de información sectoriales de su área geográfica, tales como los centros de información juvenil, de información a la mujer, de información turística o de información al consumidor, y recibirán de estos la información de los servicios que prestan.

Artículo 53. Infracciones muy graves.

Constituyen infracciones muy graves:

Las acciones u omisiones que impidan, limiten o de cualquier otro modo menoscaben sin causa justificada el derecho de acceso, presencial o a distancia, a los registros culturales y de información, con infracción del principio de igualdad, por motivos de ideología, religión, nacionalidad, situación jurídica o cualquier otra condición o circunstancia social o personal, o por motivos del contenido religioso, ideológico, moral o político de los citados registros.

§T 84. LEY 17/2003, DE 29 DE DICIEMBRE, DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2004²⁹⁷.

Artículo 20. Normas especiales en materia de subvenciones y ayudas públicas.

9. Como excepción a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, podrá abonarse sin justificación previa y de una sola vez el importe total de las siguientes subvenciones:

a) Las concedidas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas relacionados con (...) Acciones para la Igualdad y la Promoción de las Mujeres, (...). A estos efectos, las Consejerías interesadas y la de Economía y Hacienda coordinarán sus respectivas actuaciones en el proceso de concesión de la subvención para que el abono de la misma se haga antes del 1 de septiembre del año 2004.

²⁹⁶ BOJA, núm. 151, de 31 de diciembre de 2003.

²⁹⁷ BOJA, núm. 151, de 31 de diciembre de 2003.

§T 85. LEY 1/2004, DE 17 DE DICIEMBRE, DE CREACIÓN DEL CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA²⁹⁸.

Artículo 4. Funciones del Consejo Audiovisual de Andalucía.

Son funciones del Consejo Audiovisual de Andalucía (...)

7. Promover la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía a través de la promoción de actividades, modelos sociales y comportamientos no sexistas en el conjunto de las programaciones que se ofrecen en Andalucía, así como en la publicidad que se emita.

Artículo 5. Composición.

1. El Consejo Audiovisual de Andalucía estará integrado por once miembros, elegidos por el Parlamento de Andalucía por mayoría de tres quintos de sus miembros, y nombrados por el Consejo de Gobierno. (...)

5. La composición del Consejo Audiovisual de Andalucía respetará el principio de paridad de género, pudiendo ser sólo seis de sus miembros personas del mismo sexo. Asimismo, dicho principio de composición paritaria deberá ser siempre observado en todos los supuestos de nombramiento de miembros del Consejo Audiovisual de Andalucía.

§T 86. LEY 4/2005, DE 8 DE ABRIL, DEL CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA²⁹⁹

Artículo 5.

El Consejo Consultivo está constituido por el Presidente, los Consejeros permanentes, los Consejeros electivos y los Consejeros natos. Estará asistido por el Secretario General, que actuará con voz y sin voto. Su composición y posterior renovación responderán a criterios de participación paritaria de hombres y mujeres. A tal efecto, ambos sexos deberán estar representados en, al menos, un cuarenta por cien de los miembros en cada caso designados. De esta regla se excluirán aquellos que fueren designados en función del cargo específico que desempeñen o hubieren desempeñado.

²⁹⁸ BOJA, núm. 254, de 30 de diciembre de 2004.

²⁹⁹ BOJA núm. 74, de 18 de abril de 2005.

§T 87. LEY 6/2005, DE 8 DE ABRIL, REGULADORA DE LA ACTIVIDAD PUBLICITARIA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA³⁰⁰.

Artículo 4. Principios

1. La actividad publicitaria deberá desarrollarse con respeto a los principios de igualdad, objetividad, veracidad e imparcialidad; defensa de la dignidad de la persona, con especial atención a su desarrollo cultural y social, a la protección de la infancia y de la juventud, a la imagen de la mujer y de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión.

§T 88. LEY 13/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS PARA LA VIVIENDA PROTEGIDA Y EL SUELO³⁰¹.

Artículo 3. Sujetos destinatarios de las viviendas protegidas.

1. Las viviendas protegidas se destinarán a familias con recursos económicos limitados que reúnan los requisitos que, tanto para la composición de la unidad familiar como para la cuantía y determinación de los ingresos familiares, se establezcan en los diferentes programas que integran los planes de vivienda y suelo.

2. En los citados programas se atenderán de manera especial las necesidades habitacionales de los grupos sociales con especiales dificultades para el acceso a la vivienda, como, entre otros, jóvenes, mayores, personas con discapacidad, víctimas del terrorismo, familias monoparentales, los procedentes de situaciones de rupturas de unidades familiares, víctimas de la violencia de género y emigrantes retornados.

§T 89. LEY 2/2006, DE 16 DE MAYO, DE CREACIÓN DE LA AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO³⁰².

Artículo 4. Principio de igualdad de oportunidades

La Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo velará en su funcionamiento por el efectivo cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En particular, trabajará activa-

³⁰⁰ BOJA núm. 74, de 18 de abril de 2005.

³⁰¹ BOJA núm. 227, de 21 de noviembre de 2005. Sobre esta Ley debe recordarse la Disposición Adicional Tercera de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (§ 41).

³⁰² BOJA núm. 98, de 24 de mayo de 2006.

mente por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tendrá este objetivo en el diseño de sus proyectos y adoptará medidas de acción positiva necesarias para su consecución. Asimismo, atenderá especialmente a la protección de la infancia.

§T 90. LEY 4/2006, DE 23 DE JUNIO, DE ASOCIACIONES DE ANDALUCÍA³⁰³.

Artículo 8

2. El ejercicio de las atribuciones de la Asamblea General se realizará teniendo presente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 33. Fomento del asociacionismo.

1. Las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía promoverán el asociacionismo e impulsarán el desarrollo de las asociaciones que persigan fines de interés general, así como la unión de asociaciones, y de las federaciones y confederaciones, respetando su libertad y autonomía frente a los poderes públicos.

Asimismo, las administraciones públicas promoverán acciones positivas para eliminar los obstáculos que impidan la presencia y participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos y espacios asociativos.

Artículo 36. Declaración.

1. Podrán ser declaradas de interés público de Andalucía las asociaciones que desarrollen principalmente sus actividades en Andalucía en las que concurren los siguientes requisitos:

a) Que sus fines estatutarios tiendan a promover el interés general de Andalucía. Constituyen fines de interés general, a los efectos de esta Ley, los de carácter cívico, educativo, científico, cultural, deportivo, sanitario, de promoción de los valores constitucionales, de promoción de los derechos humanos, de asistencia social, de cooperación para el desarrollo, de promoción de la mujer, de promoción y protección de la familia, de protección de la infancia, promoción de la juventud, de fomento de la igualdad de oportunidades y de la tolerancia, de defensa del medio ambiente, de fomento de la economía social o de la investigación, de promoción del voluntariado social, de defensa de consumidores y usuarios de uno y otro sexo, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales, económicas o culturales, y cualesquiera otros de similar naturaleza.

³⁰³ BOJA núm. 126, de 3 de julio de 2006.

§T 91. LEY 1/2007, DE 16 DE MARZO, POR LA QUE SE REGULA LA INVESTIGACIÓN EN REPROGRAMACIÓN CELULAR CON FINALIDAD EXCLUSIVAMENTE TERAPÉUTICA³⁰⁴.

Artículo 5. Donación.

1. Para la realización de las investigaciones previstas en esta ley será necesaria la previa donación de los óvulos y de las células somáticas.
2. La donación será siempre anónima y deberá garantizarse la confidencialidad y seguridad de los datos de identidad y de carácter personal de las personas donantes de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
3. Quienes donen deberán ser personas mayores de edad y con plena capacidad de obrar o, en caso de ser menores o incapacitados, será necesario el consentimiento de sus representantes legales.
4. La donación nunca tendrá carácter lucrativo o comercial. La compensación económica resarcitoria que se pueda fijar para compensar las molestias físicas, de desplazamiento o laborales que se puedan derivar de la donación, no podrá suponer un incentivo económico para el donante o la donante.
5. La donación supone la renuncia por parte de los donantes a cualquier derecho de naturaleza económica o de otro tipo sobre los resultados que pudieran derivarse de manera directa o indirecta de las investigaciones que se lleven a cabo con el material donado.

Artículo 6. Consentimiento informado de los donantes.

1. Las personas donantes, con anterioridad a la realización de la donación, deberán ser informadas pormenorizadamente de los siguientes extremos:
 - a) Identidad del responsable de la investigación.
 - b) Finalidad y beneficios esperados en la investigación.
 - c) Naturaleza, extensión y duración de los procedimientos que se vayan a utilizar, en particular los que afecten a la participación de la persona donante.
 - d) Derecho al acceso a los resultados relevantes para su salud, de acuerdo con los conocimientos científicos médicos.
 - e) Derecho a la revocación del consentimiento en cualquier momento.
 - f) Garantía de la confidencialidad de los datos.
 - g) Fuente de financiación del proyecto de investigación.

2. Una vez recibida la información prevista en el apartado anterior, las personas donantes deberán prestar consentimiento escrito, que será revocable y modificable. Las personas o entidades que hayan recibido dicho consentimiento pondrán a disposición las medidas que sean necesarias para el ejercicio efectivo del derecho a la revocación.

Disposición transitoria única. Donación de óvulos crioconservados ya existentes.

Respecto a los óvulos crioconservados ya existentes a la entrada en vigor de la presente ley, las mujeres de quienes procedan los mismos serán consultadas a fin de que manifiesten expresa-

³⁰⁴ BOJA núm. 63, de 29 de marzo de 2007.

mente su voluntad sobre la posibilidad de donación para la investigación, de acuerdo con lo previsto en el apartado 2 del artículo 6 de la presente ley.

La citada Ley 14/2006, en el artículo 14, establece que los gametos utilizados en investigación no podrán utilizarse para su transferencia a la mujer ni para originar preembriones con fines de procreación.

§T 92. LEY 4/2007, DE 4 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 4/1989, DE 12 DE DICIEMBRE, DE ESTADÍSTICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, Y SE APRUEBA EL PLAN ESTADÍSTICO DE ANDALUCÍA 2007-2010³⁰⁵.

Exposición de Motivos

(...) Asimismo, el Plan incorpora tres ejes transversales referidos al territorio, la sostenibilidad y el género, con el fin de contribuir a un mejor conocimiento de los fenómenos que caracterizan la realidad de Andalucía, mediante su inclusión en cada una de las áreas temáticas que integran el Plan. Este carácter transversal introduce una nueva dimensión en la práctica estadística, integrando la territorialización de la información, la sostenibilidad en sus distintas vertientes, y la consideración de la perspectiva de género en los conceptos, procedimientos y metodologías que conforman la totalidad de la producción estadística en Andalucía.

Artículo primero. Modificación de la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Tres. En el Título III se efectúan las siguientes modificaciones:

2. El Capítulo I del Título III queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 26. Organización del Sistema Estadístico de Andalucía.

3. En los órganos consultivos y de asesoramiento previstos en esta Ley deberán observarse las normas de composición paritaria de mujeres y hombres establecidas en el artículo 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.

Artículo 28. Composición y funciones.

1. La Comisión Interdepartamental de Estadística es el órgano de dirección y coordinación del Sistema Estadístico de Andalucía y tendrá las siguientes funciones:

g) Impulsar que la información estadística contribuya al objetivo de la igualdad por razón de género.

Artículo 30. Competencias y funciones.

Son competencias y funciones del Instituto (de Estadística de Andalucía) las siguientes:

r) Contribuir a garantizar la igualdad por razón de género en la elaboración de los planes y programas anuales, en la realización y difusión de la actividad estadística, en la elaboración de bases

³⁰⁵ BOJA núm. 82, de 26 de abril de 2007.

de datos, así como en la coordinación en materia estadística con otras Administraciones.

Artículo 38. Naturaleza y Funciones.

2. Son competencias y funciones del Consejo Andaluz de Estadística:

b) Emitir informe sobre los aspectos metodológicos y de normalización previstos en el Capítulo III del Título II de la presente Ley, así como aquellos que permitan que la información estadística contribuya a alcanzar el objetivo de igualdad por razón de género.

Artículo segundo. Aprobación del Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010.

Artículo 3. Objetivos estadísticos específicos y necesidades de información estadística.

2. El objetivo estadístico general expresado en el artículo 2.2.b) se llevará a cabo a través de los siguientes objetivos estadísticos específicos:

a) Profundizar en el conocimiento de la estructura y dinámica de la población atendiendo a la edad y el sexo.

Artículo 5. Ejes transversales del Plan.

Se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010 con el siguiente contenido:

2. Los ejes transversales del Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010, junto a los objetivos generales que persiguen, son los siguientes:

c) Género: incorporar la perspectiva de género de manera sistemática a la totalidad de las operaciones y explotaciones estadísticas mediante la incorporación de la variable sexo de forma transversal, y avanzar en la incorporación de nuevas estrategias que permitan mejorar su medición.

Disposición derogatoria única.

1. Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente Ley y, expresamente, la Ley 8/2002, de 17 de diciembre, del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006, y de modificación de la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, salvo la disposición final primera, así como la disposición final tercera en lo que se refiere a la vigencia de aquella³⁰⁶.

§T 93. LEY 8/2007, DE 5 DE OCTUBRE, DE MUSEOS Y COLECCIONES MUSEOGRÁFICAS DE ANDALUCÍA³⁰⁷.

Artículo 6. Competencias generales de la Junta de Andalucía.

1. La Administración de la Junta de Andalucía velará, a través de la Consejería competente en materia de museos, por la protección, conservación, difusión y accesibilidad de los fondos existentes en los museos y colecciones museoográficas de Andalucía, y por el cumplimiento de las demás funciones que les correspondan con arreglo a la legislación vigente, sin perjuicio de las competencias del Estado en relación con los museos de titularidad estatal.

³⁰⁶ Entre las normas que se derogan expresamente se cita la Orden de la Consejería de la Presidencia, de 29 de octubre de 2001, por la que se crea la Unidad Estadística del Instituto Andaluz de la Mujer, modificada por Orden de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, de 12 de septiembre de 2005.

³⁰⁷ BOJA núm. 205, de 18 de octubre de 2007.

Asimismo, velará para que los museos y colecciones museográficas, en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus deberes, observen la normativa aplicable en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 32. Participación social.

2. La Orden de creación tenderá al equilibrio de mujeres y hombres en su composición, y determinará sus funciones y su régimen de funcionamiento.

Las personas que formen parte de los consejos de participación social serán designadas, mediante Orden de la Consejería competente en materia de museos, entre personas o representantes de asociaciones, instituciones o entidades, especialmente aquellas que tengan por finalidad la promoción y desarrollo de los museos.

§T 94. LEY 10/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE PROTECCIÓN DEL ORIGEN Y LA CALIDAD DE LOS VINOS DE ANDALUCÍA³⁰⁸.

Artículo 18. Órganos de gestión.

1. La gestión de cada vino de calidad con indicación geográfica, denominación de origen, denominación de origen calificada y en su caso vino de pago, será realizada por un órgano de gestión, en el que estarán representadas, promoviendo la presencia de la mujer, las personas físicas o jurídicas titulares de viñedos y bodegas inscritos en los registros que se establezcan en la norma específica reguladora de cada uno de los v.c.p.r.d.

§T 95. LEY 11/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, REGULADORA DEL CONSEJO GENÉTICO, DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS QUE SE SOMETAN A ANÁLISIS GENÉTICOS Y DE LOS BANCOS DE ADN HUMANO EN ANDALUCÍA³⁰⁹.

Artículo 5. Consentimiento informado.

3. El consentimiento para los análisis genéticos sobre muestras biológicas embrionarias o fetales lo otorgarán los progenitores o, en su caso, la mujer.

³⁰⁸ BOJA núm. 246, de 17 de diciembre de 2007.

³⁰⁹ BOJA núm. 246, de 17 de diciembre de 2007.

§T 96. LEY 15/2007, DE 3 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 4/1994, DE 12 DE ABRIL, DE CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA³¹⁰.

Seis. El artículo 8 queda redactado del siguiente modo:

3. El Patronato velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ejercicio de las competencias relacionadas con la programación y gestión universitaria. Igualmente, la programación y gestión de los presupuestos llevará integrada la dimensión de género con objeto de garantizar un impacto positivo en la igualdad.

Siete. El artículo 9 queda redactado del siguiente modo:

m) El Consejo de Gobierno de la Universidad designará un vocal elegido de entre los miembros del personal de administración y servicios, en la forma que prevean los Estatutos de la Universidad.

En la designación de miembros del Patronato, regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Ocho. El artículo 11 queda redactado del siguiente modo:

2. Igualmente, corresponden al Consejo de Gobierno de la Universidad las siguientes competencias:

En el ejercicio de las competencias asignadas, el Consejo de Gobierno de la Universidad garantizará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Doce. Se modifican las letras d), j) y l) del artículo 19 y se añaden las nuevas letras m), n), ñ), o), p) y q) a dicho precepto, quedando redactado del siguiente modo:

Artículo 19. En particular, son competencias del Rector o de la Rectora:

En el ejercicio de sus funciones, la persona titular de la Rectoría velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como por la integración de la dimensión de género en los diferentes servicios que la Universidad gestiona y ofrece.

§T 97. LEY 16/2007, DE 3 DE DICIEMBRE, ANDALUZA DE LA CIENCIA Y EL CONOCIMIENTO³¹¹.

Artículo 4. Principios informadores.

d) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

³¹⁰ BOJA núm. 248, de 19 de diciembre de 2007.

³¹¹ BOJA núm. 250, de 21 de diciembre de 2007.

Artículo 41. Proceso de selección.

b) Las comisiones de selección estarán integradas por miembros con experiencia, especialización y competencias acreditadas y contarán con un número equilibrado de hombres y mujeres, conforme se indica en el artículo 45 de esta Ley.

Artículo 45. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación.

1. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación.

2. Las comisiones de selección y evaluación deberán contar con una equilibrada representación de hombres y mujeres, de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento por sexo.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución será valorada como indicador positivo en la evaluación de la estructura organizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.

§T 98. LEY 17/2007, DE 10 DE DICIEMBRE, DE EDUCACIÓN DE ANDALUCÍA³¹².

Artículo 4. Principios del sistema educativo andaluz.

1. El sistema educativo andaluz, guiado por la Constitución y el Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como por los principios del sistema educativo español establecidos en el artículo 1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, se fundamenta en los siguientes principios:

e) Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo.

f) Convivencia como meta y condición necesaria para el buen desarrollo del trabajo del alumnado y del profesorado, y respeto a la diversidad mediante el conocimiento mutuo, garantizándose que no se produzca segregación del alumnado por razón de sus creencias, sexo, orientación sexual, etnia o situación económica y social.

Artículo 5. Objetivos de la Ley.

i) Promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 8. Deberes del alumnado.

3. También son deberes del alumnado:

a) El respeto a la libertad de conciencia, a las convicciones religiosas y morales, y a la identidad, intimidad, integridad y dignidad de todos los miembros de la comunidad educativa, así como a la igualdad entre hombres y mujeres.

³¹² BOJA núm. 252, de 26 de diciembre de 2007.

Artículo 39. Educación en valores.

3. Con objeto de favorecer la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el currículo contribuirá a la superación de las desigualdades por razón del género, cuando las hubiere, y permitirá apreciar la aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra sociedad y al conocimiento acumulado por la humanidad.

Artículo 48. Estrategias y medidas de apoyo y refuerzo.

1. Los centros docentes dispondrán de autonomía para organizar los grupos y las materias de manera flexible y para adoptar otras medidas de atención a la diversidad y de fomento de la igualdad entre sexos. Podrán considerarse, entre otras medidas, los agrupamientos flexibles y el desarrollo de adaptaciones curriculares, sin que en ningún caso puedan llevarse a cabo agrupamientos que supongan discriminación del alumnado más necesitado de apoyo.

Artículo 124. Reducción del precio público de determinados servicios.

2. No contribuirán al coste de los servicios que se recogen en el apartado anterior las familias del alumnado que se encuentre en situación de dificultad social extrema o riesgo de exclusión, quedando incluidos en este supuesto los hijos e hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres maltratadas.

Artículo 131. El equipo directivo de los centros públicos.

3. La selección y nombramiento del director o directora se realizará de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV del Título V de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Los restantes miembros del equipo directivo serán nombrados y cesados por la Administración educativa a propuesta del director o directora del centro, previa comunicación al Claustro de Profesorado y al Consejo Escolar del mismo. La propuesta se realizará de forma que permita la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los términos previstos en el artículo 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.

Disposición final primera. Modificación de la Ley 4/1984, de 9 de enero, de Consejos Escolares.

1. Al artículo 6.1 de la Ley 4/1984, de 9 de enero, de Consejos Escolares, se le añaden nuevas letras k) y l) con el siguiente texto:

k) Los directores y directoras de los centros escolares de todas las etapas y modalidades de enseñanza, cuya designación corresponderá a la Administración educativa.

l) El Instituto Andaluz de la Mujer, mediante la representación designada por el órgano competente del mismo.

2. El artículo 10.1 de la Ley 4/1984, de 9 de enero, tendrá la siguiente redacción en su letra b):

b) Los profesores y profesoras, los padres y madres del alumnado, los alumnos y las alumnas y el personal de administración y servicios, representados mediante criterios análogos a los establecidos en el artículo 6.1 de la presente Ley. En el caso de los alumnos y de las alumnas, la designación corresponderá a las Juntas de Delegados y Delegadas del Alumnado.

3. Al artículo 10.1 de la Ley 4/1984, de 9 de enero, se le añaden nuevas letras e) y f), con el siguiente texto:

e) Los directores y directoras de los centros escolares de todas las etapas y modalidades de enseñanza, cuya designación corresponderá a la Administración educativa.

f) El Instituto Andaluz de la Mujer, mediante la representación designada por el órgano competente de su Delegación Provincial.

4. El artículo 17.1 de la Ley 4/1984, de 9 de enero, tendrá la siguiente redacción en su letra b):

b) Los profesores y profesoras, los padres y madres del alumnado, los alumnos y las alumnas y el personal de administración y servicios, representados mediante criterios análogos a los establecidos en el artículo 6.1 de la presente Ley. En el caso de los alumnos y de las alumnas, la designación corresponderá a las Juntas de Delegados y Delegadas del Alumnado.

5. Al artículo 17.1 de la Ley 4/1984, de 9 de enero, se le añade una nueva letra e), con el siguiente texto:

e) Los directores y directoras de los centros escolares de todas las etapas y modalidades de enseñanza, cuya designación corresponderá a la Administración educativa.

§T 99. LEY 18/2007, DE 17 DE DICIEMBRE, DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE TITULARIDAD AUTONÓMICA GESTIONADA POR LA AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA³¹³).

Exposición de Motivos

Igualmente, será el Parlamento de Andalucía quien elija a la persona titular de la Dirección General de la RTVA, a las personas integrantes de su Consejo de Administración y a la persona titular de su Presidencia. Tanto en la composición de ese Consejo como en la del Consejo Asesor se observará la presencia equilibrada entre hombres y mujeres. La duración del mandato de las personas integrantes de esos órganos supera el período de una legislatura, con objeto de poner de manifiesto la desvinculación de la RTVA con el mandato parlamentario.

Artículo 4. Principios inspiradores y función del servicio público de radio y televisión.

1. La actividad de la RTVA y la de sus sociedades filiales se inspirará en los principios siguientes:

f) La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

3. Las programaciones que, a través de sus sociedades filiales, ofrezca la RTVA harán compatibles el objetivo de rentabilidad social con el principio de eficiencia económica y deberán:

c) Promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, a los derechos de la juventud y de la infancia, la igualdad entre hombre y mujer y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social.

Artículo 14. Composición y funcionamiento.

1. El Consejo de Administración de la RTVA se compone de quince miembros, todos ellos con reconocida cualificación y experiencia profesional, y observará una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

³¹³ BOJA núm. 252, de 26 de diciembre de 2007.

Artículo 20. Composición y actuación.

1. El Consejo Asesor de la RTVA es el órgano de participación de la sociedad en la radio y televisión pública de Andalucía, y estará compuesto por diecisiete miembros, observando el principio de composición equilibrada de hombres y mujeres, que se designarán de la siguiente forma:

e) Seis vocales designados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de la siguiente manera: una persona a propuesta del Consejo Escolar de Andalucía, otra a propuesta del Consejo Andaluz de la Juventud, otra a propuesta del Consejo Andaluz de Universidades, otra a propuesta del Consejo de los Consumidores y Usuarios de Andalucía, otra a propuesta del Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad y otra a propuesta de la Federación de Organizaciones Andaluzas de Mayores.

Disposición adicional tercera. Presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

§T 100. LEY 19/2007, DE 17 DE DICIEMBRE, DE DESIGNACIÓN DE SENADORES Y SENADORAS EN REPRESENTACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA³¹⁴.

Lenguaje no sexista en todo el texto de la Ley.

Artículo 4. Proposición de candidaturas y paridad.

4. En su conjunto, las propuestas de los grupos parlamentarios deberán garantizar que cada uno de los sexos esté representado en la forma más cercana posible a la paridad y, como mínimo, en un cuarenta por ciento.

Artículo 7. Ceses y vacantes.

2. Las vacantes que se produzcan durante una misma legislatura del Parlamento de Andalucía serán cubiertas de forma inmediata de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 4, correspondiendo proponer candidato o candidata al mismo grupo parlamentario que propuso al Senador o Senadora cesante.

³¹⁴ BOJA núm. 252, de 26 de diciembre de 2007.

§T 101. LEY 20/2007, DE 17 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE CREA EL CONSEJO ANDALUZ DE CONCERTACIÓN LOCAL³¹⁵.

Artículo 5. Composición.

1. El Consejo Andaluz de Concertación Local tendrá una composición paritaria y presencia equilibrada de hombres y mujeres, con representación de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración Local.

§T 102. LEY 21/2007, DE 18 DE DICIEMBRE, DE RÉGIMEN JURÍDICO Y ECONÓMICO DE LOS PUERTOS DE ANDALUCÍA³¹⁶.

Artículo 2. Principios.

2. Asimismo, la gestión de los puertos se realizará atendiendo a la utilización multifuncional de las instalaciones y la oferta turística de su entorno, a la autosuficiencia financiera y a la razonable rentabilidad de los activos públicos, estando sujeta a la observancia de los principios de seguridad y salud laboral y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y al respeto a las expectativas, derechos y legítimos intereses de los ciudadanos y las ciudadanas en su condición de consumidores y usuarios.

§T 103. LEY 22/2007, DE 18 DE DICIEMBRE, DE FARMACIA DE ANDALUCÍA³¹⁷.

Artículo 20. Funciones relacionadas con la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

2. Las actividades, a las que se refiere el apartado anterior, serán las relativas a información sanitaria y utilización de los medicamentos, pudiendo además participar en otros programas y actividades relacionados con la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, y teniendo en consideración las diferentes formas de enfermar de hombres y mujeres.

Artículo 67. Actuaciones de formación e información sobre el uso racional del medicamento.

2. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá actividades de educación sanitaria dirigidas a la población andaluza y orientadas a la correcta utilización de medicamentos, velando por su adaptación a las diferentes formas de enfermar de mujeres y hombres. Para ello contará con la participación de las organizaciones de consumidores.

³¹⁵ BOJA núm. 252, de 26 de diciembre de 2007.

³¹⁶ BOJA núm. 253, de 27 de diciembre de 2007.

³¹⁷ BOJA núm. 254, de 28 de diciembre de 2007.

§T 104. LEY 23/2007, DE 18 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE CREA LA AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA Y SE APRUEBAN MEDIDAS FISCALES³¹⁸.

Artículo 13. El Consejo Rector.

2. El Consejo Rector estará compuesto por:

Se garantizará, en todo caso, la representación equilibrada de mujeres y hombres. Se entenderá por representación equilibrada aquella situación que asegure la presencia de hombres y mujeres al menos en un cuarenta por ciento. Del cómputo se excluirán los miembros que formen parte del Consejo Rector en función del cargo específico que desempeñen.

§T 105. LEY 24/2007, DE 26 DE DICIEMBRE, DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2008³¹⁹.

Artículo 21. Normas especiales en materia de subvenciones.

1) Como excepción a la regla general de abono de las subvenciones cuya justificación se efectúe con posterioridad al cobro de las mismas, podrá abonarse sin justificación previa y de una sola vez el importe total de las siguientes subvenciones:

a) Las concedidas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas relacionados con (...) Acciones para la Igualdad y la Promoción de las Mujeres, (...) A estos efectos, las Consejerías interesadas y la de Economía y Hacienda coordinarán sus respectivas actuaciones en el proceso de concesión de la subvención para que el abono de la misma se haga antes del 1 de Septiembre del año 2008.

§T 106. LEY 2/2008, DE 10 DE DICIEMBRE, QUE REGULA EL ACCESO DE LOS MUNICIPIOS ANDALUCES AL RÉGIMEN DE ORGANIZACIÓN DE LOS MUNICIPIOS DE GRAN POBLACIÓN³²⁰.

ANEXO

1. Circunstancias económicas:

d) Renta por habitante, desagregada por sexo.

2. Circunstancias sociales y organizativas:

b) Personal al servicio de la Administración local, desagregado por sexos.

³¹⁸ BOJA núm. 255, de 31 de diciembre de 2007.

³¹⁹ BOJA núm. 255, de 31 de diciembre de 2007.

³²⁰ BOJA núm. 255, de 24 de diciembre de 2008.

§T 107. LEY 3/2008, DE 23 DE DICIEMBRE, DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2009³²¹.

Exposición de Motivos

I

4º. Sin embargo, el Presupuesto de 2009 no solo no abandona, sino que aborda decididamente los grandes retos a medio plazo que tiene planteados la economía andaluza y que se encaminan a conseguir un modelo equilibrado y sostenible de crecimiento en un contexto de igualdad de oportunidades, en especial, en materia de género. En esta tarea, la Administración no se encuentra sola: el vigente Acuerdo de Concertación Social constituye un activo fundamental para superar las dificultades en el que colaboran todos los agentes económicos de la Comunidad Autónoma. 7º. Por lo que se refiere a la protección de la salud, en 2009 tiene continuidad el programa de mejora de las infraestructuras sanitarias, en particular aquellas que acercan a los que no viven en las grandes ciudades la atención especializada. Junto a las infraestructuras, se amplían las prestaciones públicas, incluyéndose aspectos como la ayuda bucodental a niños y a mujeres embarazadas o la gratuidad de medicamentos para niños menores de un año.

8º. La acumulación de capital humano es un requisito del nuevo modelo de crecimiento basado en la productividad y la competitividad. La nueva Ley de Educación y el Modelo de Financiación de las Universidades constituyen la referencia para la política educativa durante la presente Legislatura. En 2009, además, debe destacarse la extensión a toda la enseñanza obligatoria (primaria y secundaria) de la gratuidad de los libros de texto y la ampliación de los centros que cuentan con servicios de comedor y aula matinal, con el fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar.

16º. Por último, el objetivo central del Presupuesto de 2009, el estímulo al crecimiento, no ha de hacer olvidar que la crisis no puede ser una excusa para abandonar el camino de la igualdad entre hombres y mujeres. Conviene recordar que, en aras de la eficiencia, la plena e igualitaria participación de la mujer en el mercado de trabajo es un factor indispensable, que puede contribuir a la recuperación de la actividad y a alcanzar el objetivo de convergencia con las economías más avanzadas de nuestro entorno.

Artículo 21. Normas especiales en materia de subvenciones.

1. Como excepción a la regla general de abono de las subvenciones cuya justificación se efectúe con posterioridad al cobro de las mismas, podrá abonarse, en el marco del calendario de pagos aprobado por la Consejería de Economía y Hacienda, hasta el 100% del importe de las siguientes subvenciones:

³²¹ BOJA núm. 259, de 31 de diciembre de 2008.

a) Las concedidas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas relacionados con (...) Acciones para la Igualdad y la Promoción de las Mujeres (...). A estos efectos, las Consejerías interesadas y la de Economía y Hacienda coordinarán sus respectivas actuaciones en el proceso de concesión de la subvención para que el abono de la misma se haga antes del 1 de septiembre del año 2009.

Disposición final Segunda. Modificación de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, queda modificada como sigue:

Cuatro. Se modifica la regla quinta del artículo 34, quedando redactada como sigue:

QUINTA. Como documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto se cursará al Consejo de Gobierno:

- a) La cuenta consolidada del Presupuesto.
- b) La Memoria explicativa de su contenido y de las principales modificaciones que presente el anteproyecto comparado con el Presupuesto vigente.
- c) La liquidación del Presupuesto del año anterior y un avance de la del ejercicio corriente.
- d) Un informe económico y financiero.
- e) La clasificación por programas del Presupuesto.
- f) Informe de Impacto de Género.
- g) Anexo de Inversiones.
- h) Anexo de Personal.

§T 108. LEY 1/2009, DE 27 DE FEBRERO, REGULADORA DE LA MEDIACIÓN FAMILIAR EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA³²².

Artículo 16. Deberes de la persona mediadora.

La persona mediadora, en el ejercicio de su actividad de mediación familiar, tendrá los siguientes deberes:

f) Mantener la neutralidad e imparcialidad, respetando las posiciones de las partes, y preservar su igualdad y equilibrio durante el proceso de mediación, dando efectivo cumplimiento, en su caso, al principio de igualdad por razón de género.

Artículo 27. Supuestos de gratuidad de la prestación.

1. La mediación será gratuita para aquella parte que cumpla los requisitos económicos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, y demás normas aplicables.

³²² BOJA núm. 50, de 13 de marzo de 2009.

Artículo 31. Infracciones muy graves.

Constituyen infracciones muy graves:

- b) Toda actuación que suponga una discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de las partes sometidas a mediación.
- i) Realizar actuaciones de mediación, conociendo la existencia de una situación de violencia de género o malos tratos hacia algún miembro de la familia.



ÍNDICE
ANALÍTICO

VII. ÍNDICE ANALÍTICO*

A

ACCESO A LA VIVIENDA

- Derecho de la mujer en las zonas rurales: **§ 7**, art. 14.2.h).
- Uso y disfrute de la vivienda familiar: **§ 28**, art. segundo.
- De mujeres víctimas de violencia de género: **§ 28**, art. 31.2; **§ 30**, arts. 28 y 64.2, Disposición Adicional Decimoquinta; **§ 40**, art. 50.3; **§ 41**, arts. 48, 49, 50 y Disposición Adicional tercera.
- Políticas y planes de las Administraciones Públicas: **§ 31**, art.31.1.
- De mujeres en situación de necesidad: **§ 31**, art. 31.2.

ACCIÓN POPULAR

- Acción de cesación de publicidad ilícita: **§ 30**, art. 12 y Disposición Adicional sexta (Tres); **§ 40**, art. 66.2.

ACCIONES POSITIVAS

- Acción positiva: **§ 21**, art. 6 y **§ 22**, art. 3.
- Acciones positivas: **§ 31**, art. 11.
- Acción positiva y medidas específicas: **§ 21**, art. 7.
- Competencia exclusiva: **§ 2**, art. 73.1.b).
- En beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas: **§ 2**, art. 14.
- En la negociación colectiva: **§ 31**, art. 43 y Disposición Adicional Décimo primera.
- En la producción y creación intelectual, artística y cultural de las mujeres: **§ 31**, arts. 26.2.e) y f).
- En las actividades de formación: **§ 31**, art. 60.
- Para colectivos de especial vulnerabilidad: **§ 31**, art. 14.6.

* A continuación de este Índice Analítico existe otro de las disposiciones citadas en el apartado de Transversalidad en la legislación.

- Para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones: **§ 26**, art. 17.4.
- Para garantizar la igualdad de oportunidades: **§ 40**, art. 22.2.
- Política española de cooperación para el desarrollo: **§ 31**, art. 32.3.
- Marca de excelencia en igualdad: **§ 40**, art. 35.1.a).

ACOSO SEXUAL

- Causa de despido disciplinario: **§ 26**, art. 54.2.g).
- Concepto de acoso: **§ 20**, art. 2.3; **§ 21**, art. 2.c); **§ 22**, art. 2.1.c).
- Concepto de acoso sexual: **§ 21**, art. 2.d); **§ 22**, art. 2.1.d); **§ 31**, art. 7.1; **§ 40**, arts. 3.4 y 3.6.
- Concepto de acoso por razón de sexo: **§ 31**, art. 7.2; **§ 40**, arts. 3.4 y 3.7.
- Contenido de los planes de igualdad de las empresas: **§ 31**, art. 46.2; **§ 40**, art. 27.1.
- Derecho individual de los empleados públicos: **§ 32**, art. 14.h).
- Derecho individual de los trabajadores autónomos: **§ 33**, art. 4.3.c).
- Discriminación sexual: **§ 17**, art. 4.3; **§ 20**, art. 2.3; **§ 22**, art. 2.2.
- Establecer medidas frente a él, criterio de actuación de las Administraciones públicas: **§ 31**, art. 51.e).
- Integración en la salud laboral: **§ 31**, art. 27.3.c) y Disposición Adicional octava (Tres).
- Legitimación: **§ 31**, art. 12.3, Disposiciones Adicionales quinta (Uno) y sexta (Uno).
- Marca de excelencia en igualdad: **§ 40**, art. 35.
- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: **§ 31**, art. 48.
- Medidas para su erradicación: **§ 31**, art. 14.5; **§ 40**, art. 30.
- Prevención del acoso: **§ 40**, art. 26.1.
- Prevención de la discriminación: **§ 22**, art. 26.
- Protección frente al acoso: **§ 40**, art. 33.
- Protección frente al acoso es un derecho de los trabajadores: **§ 26**, art. 4.2.e).
- Protocolo de actuación: **§ 31**, art. 62 y Disposición final sexta.

ASOCIACIONES

- Políticas de género: **§ 2**, art. 73.1.c).
- **§ 30** arts. 2, 12, 30 y Disposición Adicional sexta; **§ 31** arts. 14, 30, 37, 38, 73 y 78, Disposiciones Adicionales quinta y sexta; Disposición final quinta.

ASISTENCIA JURÍDICA

- Asistencia letrada: **§ 41**, art. 35.
- Defensa de derechos: **§ 20**, art. 9; **§ 21**, art. 8; **§ 22**, art. 17.
- Defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres: **§ 31**, Disposición adicional quinta.

- Gratuita para mujeres víctimas de violencia de género: **§ 30**, art. 20 y Disposición final sexta.
- Legitimación de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer: **§ 30**, art. 29.2.
- Tutela judicial efectiva: **§ 31**, art. 12.

ASISTENCIA PSICOLÓGICA

- A mujeres víctimas de violencia de género: **§ 30**, art. 19.2.b); **§ 41**, art. 43.2.b).3º.

ASISTENCIA SANITARIA

- A las víctimas de violencia de género: **§ 41**, art. 34.1.
- Para los trabajadores autónomos: **§ 33**, art. 26.1.a).
- Sistema de información sanitaria: **§ 31**, Disposiciones Adicionales novena (Seis) y decimoc-tava (Dieciocho).

C

CASAS DE ACOGIDA

- Acogida temporal a las mujeres víctimas de violencia de género: **§ 41**, art. 44.1.b).

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- Administración educativa: **§ 40**, art. 14.2.
- Competencia del Comité de empresa: **§ 26**, art. 64.7.d); **§ 31**, Disposición adicional décimo primera (Dieciséis).
- Conciliación en el empleo público: **§ 40**, art. 39.
- Conciliación en las empresas: **§ 40**, art. 38.
- Conciliación y provisión de puestos de trabajo: **§ 31**, art. 57.
- Contenido de los planes de igualdad de las empresas: **§ 31**, art. 46.2.
- Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: **§ 31**, art. 14.8.
- Deber de facilitarla de las Administraciones públicas: **§ 31**, art. 51.b).
- Derecho a adaptar la jornada de trabajo: **§ 31**, Disposición adicional décimo primera (Tres).
- Derecho de los empleados públicos: **§ 32**, art. 14.j).
- Derecho de los trabajadores autónomos: **§ 33**, art. 4.3.g).
- Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado: **§ 40**, art. 36.
- Derechos de conciliación de los trabajadores y las trabajadoras: **§ 31**, art. 44.
- Diálogo social: **§ 22**, art. 21.2.
- Discrepancias en materia de conciliación: **§ 26**, Disposición adicional decimoséptima.

- Fuerzas Armadas: **§ 31**, art. 66.
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: **§ 31**, art. 68.
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: **§ 40**, art. 22.
- Igualdad de oportunidades en la Educación Superior: **§ 40**, art. 20.
- Jornada de trabajo: **§ 26**, art. 34.8.
- Jueces y Magistrados: **§ 31**, Disposición adicional tercera (Catorce).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: **§ 27**.
- Marca de excelencia en igualdad: **§ 40**, art. 35.1.c).
- Mundo rural: **§ 31**, art. 30.4.
- Negociación colectiva: **§ 40**, art. 28.1.
- Objetivos básicos: **§ 2**, art. 10.3.
- Organización de espacios, horarios y creación de servicios: **§ 40**, art. 37.
- Permiso de paternidad: **§ 40**, art. 40.
- Permisos de los funcionarios públicos: **§ 32**, arts. 48.1.j) y 49.
- Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: **§ 31**, art. 56.
- Planes de igualdad en el sector empresarial: **§ 40**, art. 27.1.
- Políticas de salud: **§ 40**, art. 41.4.
- Políticas que la favorezcan: **§ 2**, art. 168.
- Principios rectores: **§ 2**, art. 37.1.11º.
- Retroactividad de efectos para medidas de conciliación: **§ 31**, Disposición transitoria sexta.
- Subvenciones públicas: **§ 31**, art. 35.

CONTRATACIÓN PÚBLICA

- Contratos de la Administración General del Estado: **§ 31**, art. 34.
- Contratos de las Administraciones públicas: **§ 31**, art. 33.
- Contratación pública: **§ 40**, art. 12.
- No discriminación en las condiciones de contratación: **§ 22**, art. 14.1.a).
- Programas de inserción laboral y de formación para el empleo de víctimas de violencia de género: **§ 41**, art. 51.1.
- Relativa a la igualdad de oportunidades de las mujeres: **§ 2**, art. 174.

D

DEMOCRACIA PARITARIA

- Objetivos básicos: **§ 2**, art. 10.2.

DISCRIMINACIÓN

- Acciones para luchar contra la discriminación: **§ 16**, art. 13.1.
- Concepto: **§ 10**, art. 1.1; **§ 20**, art. 2; **§ 22**, art. 2.2; **§ 31**, art. 3.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: **§ 31**, art. 44.1.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: **§ 31**, art. 10.
- Consejo de Participación de la Mujer: **§ 31**, art. 78.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: **§ 7** y **§ 8**.
- Derecho a igual protección contra toda discriminación: **§ 4**, art. 7.
- Derecho a la no discriminación de los empleados públicos: **§ 32**, art. 14.i).
- Derecho a la no discriminación de los trabajadores autónomos: **§ 33**, art. 6.
- Derecho sin discriminación a igual protección de la ley: **§ 5**, art. 26.
- Discriminación como manifestación de la violencia: **§ 41**, art. 1 y 3.1.
- Discriminación directa: **§ 20**, art. 2.2.a); **§ 21**, art. 2.a); **§ 22**, art. 2.1.a); **§ 31**, art. 6.1; **§ 40**, art. 3.1.
- Discriminación indirecta: **§ 20**, art. 2.2.b); **§ 21**, art. 2.b); **§ 22**, art. 2.1.b); **§ 31**, art. 6.2; **§ 40**, art. 3.2.
- Discriminación múltiple: **§ 31**, art. 20.c); **§ 40**, arts. 4.6, 10.2, 15.2.c) y 23.3; **§ 41**, art. 12.2.
- Discriminación por embarazo o maternidad: **§ 31**, art. 8; **§ 40**, art. 29.3.
- Educación: **§ 40**, art. 15.1.
- Ejemplos de discriminación: **§ 22**, art. 9.
- En acceso a bienes y servicios: **§ 31**, Art. 69.
- Erradicación: **§ 2**, art. 73.1.b); **§ 25**, arts. Segundo y 2 bis; **§ 31**, art. 1.
- Falta disciplinaria de los empleados públicos: **§ 32**, art. 95.2.b).
- Formación: **§ 30**, art. 47; **§ 41**, art. 21.1.
- Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado: **§ 31**, art. 67.
- Indemnidad frente a represalias: **§ 31**, art. 9.
- Indemnización por discriminación: **§ 21**, art. 8.2.
- Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público: **§ 31**, art. 55.
- Ingreso al trabajo: **§ 26**, art. 16.2.
- Inversión de la carga de la prueba: **§ 21**, art. 9; **§ 22**, art. 19; **§ 31**, art. 13.
- Lucha contra la discriminación: **§ 20**, art. 1; **§ 21**, art. 1; **§ 24**, art. 2, punto 18).
- Medios audiovisuales: **§ 2**, art. 208.
- Medios de comunicación: **§ 30**, art. 14; **§ 31**, art. 39.1.
- Mujeres del medio rural: **§ 40**, art. 52.2.
- Negociación colectiva: **§ 31**, art. 43; **§ 40**, art. 28.1.
- No constituye discriminación: **§ 31**, art. 5.
- No discriminación en el ámbito educativo: **§ 30**, art. 4.7.
- No discriminación en el ámbito sanitario: **§ 31**, Disposición Adicional octava.
- No discriminación en el salario: **§ 4**, art. 23.2; **§ 16**, art. 141.2, **§ 26**, art. 28; **§ 31**, art. 51.f).
- No discriminación en las relaciones laborales: **§ 26**, art. 17.1; **§ 31**, Disposiciones Adicionales Décimo primera y decimocuarta; **§ 40**, art. 23.6.

- Nulidad del despido: **§ 26**, arts. 53.4 y 55.5.
- Objetivo básico: **§ 2**, art. 10.2.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades: **§ 31**, art. 17.
- Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres: **§ 40**, art. 7.
- Planes de igualdad: **§ 31**, arts. 45.1, 46.1 y Disposición Adicional Octava.
- Prevención de la discriminación: **§ 22**, art. 26; **§ 31** Art. 27.
- Principio de no discriminación: **§ 39**, art. 3.q); **§ 40**, art. 4.
- Principios éticos de los empleados públicos: **§ 32**, art. 53.4.
- Prohibición de discriminación: **§ 1**, art. 14; **§ 2**, art. 14; **§ 6**, art. 2; **§ 12**, art. 14; **§ 13**, art. 1; **§ 18**, art. 21; **§ 19**, art. 21; **§ 22**, arts. 4, 5 y 14.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: **§ 8**.
- Tutela judicial efectiva: **§ 31**, art. 12.1.
- Valor de la Comunidad: **§ 17**, artículo 1, punto 3).
- Vigilancia en convenios colectivos: **§ 26** Art. 90,

E

EDUCACIÓN

- Coeducación: **§ 31**, art. 24.2.e); **§ 40**, art. 4.13; **§ 41**, arts. 11.3, 11.4 y 14.3.
- Educación en valores: **§ 2**, art. 37.1.2º; **§ 41**, art. 12.2.
- Educación familiar: **§ 7**, art. 5.b).
- Educación para la igualdad de mujeres y hombres: **§ 31**, art. 23.
- Enseñanza universitaria: **§ 41**, art. 16.
- Formación en el respeto a la igualdad: **§ 30**, Disposición adicional tercera; **§ 41**, art. 22.
- Formación inicial y permanente del profesorado: **§ 30**, art. 7.
- Igualdad: **§ 7**, arts. 10 y 14.
- Igualdad en la educación: **§ 40**, arts.14 a 21.
- Igualdad en el ámbito de la educación superior: **§ 31**, art. 25.
- Integración del principio de igualdad en la política de educación: **§ 31**, art. 24.
- Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género: **§ 41**, art. 8.2.a).
- Planes educativos: **§ 2**, art. 21.
- Prevención de la violencia en el ámbito educativo: **§ 41**, art. 11.
- Principios y valores del sistema educativo: **§ 30**, art. 4.

I

IGUALDAD DE GÉNERO

- Acceso a las funciones y cargos públicos: **§ 1**, art. 23.2.
- Deber de los empleados públicos: **§ 32**, art. 52.

- Derecho a contraer matrimonio: **§ 1**, art. 32; **§ 7**, art. 16.
- Derecho a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión: **§ 14**, art. 1.
- Derecho de los trabajadores autónomos: **§ 33**, art. 4.3.a).
- Igualdad: **§ 16**, arts. 2 y 3, **§ 18**, arts. 20, 21 y 23; **§ 19**, explicaciones relativas a los artículos 20, 21 y 23; **§ 31**, **§ 32**, art. 1.3.d).
- En las listas electorales: **§ 2**, art. 105.2.
- En el trabajo autónomo: **§ 33**, art. 27.3.
- En los procesos de selección de empleados públicos: **§ 32**, art. 61.1.
- Entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo: **§ 16**, art. 137.1.i).
- Fomento de la igualdad: **§ 30**, art. 6.
- Formación: **§ 30**, art. 7; **§ 41**, arts. 21 y 22.
- Igualdad ante la ley: **§ 7**, art. 15.1.
- Igualdad de género: **§ 2**, art. 15.
- Igualdad de la mujer en el empleo: **§ 2**, art. 167; **§ 26**, art. 16.2.
- Igualdad de los ciudadanos de Unión: **§ 17**, art. 1, punto 12.
- Igualdad de oportunidades: **§ 10**, arts. 1 y 2; **§ 39**, art. 3.p); **§ 42**, art. 8.2.
- Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: **§ 20**.
- Igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito de la contratación y la subvención pública: **§ 2**, art. 174.c).
- Igualdad de remuneración por razón de sexo: **§ 16**, art. 141; **§ 26**, art. 28.
- Igualdad de trato en el empleo y la ocupación: **§ 20**; **§ 26**, arts. 17.1, 64.3 y 64.7.a). 3º.
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes, servicios y su suministro: **§ 19**.
- Igualdad formal: **§ 1**, art. 14.
- Igualdad material: **§ 1**, art. 9.2; **§ 2**, art. 10.2.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género: **§ 21**.
- Medidas: **§ 7**, arts. 3, 4 y 7; **§ 26**, art. 85.1.
- Medios audiovisuales: **§ 2**, art. 208.
- Medios de comunicación: **§ 30**, art. 14.
- Participar en condiciones de igualdad: **§ 3**, art. 8.
- Planes de igualdad en las empresas: **§ 26**, arts. 17.5 y 85.2.
- Planes de sensibilización: **§ 30**, art. 3.1; **§ 41**, art. 8.
- Políticas de género: **§ 2**, art. 73.1.a).
- Principio de la igualdad del hombre y la mujer: **§ 7**, arts. 1 y 2.a).
- En el sistema educativo: **§ 30**, art. 4; **§ 41**, art. 11.5.
- Principios rectores: **§ 2**, art. 37.1.2º.
- Promoción de la igualdad de género en Andalucía: **§ 40**.
- Valor superior del ordenamiento jurídico: **§ 1**, art. 1.1.
- Valores de la igualdad en los planes educativos: **§ 2**, art. 21.8.
- Valor de la Comunidad: **§ 17**, art. 1, puntos 3 y 24.

IMPACTO DE GÉNERO

- Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos: **§ 40**, art. 8.
- En el procedimiento de elaboración de las leyes y de los reglamentos: **§ 2**, art. 114; **§ 43**, arts. 43.2 y 45.1.a).
- En las disposiciones normativas que elabore el Gobierno: **§ 39**, arts. Primero y Segundo.
- En la negociación colectiva: **§ 40**, art. 28.5.
- En las ofertas públicas de empleo: **§ 40**, art. 31.3.
- Evaluación de impacto de género: **§ 40**, art. 6.
- Impacto de género en el ámbito judicial: **§ 31**, Disposición adicional tercera.
- Impacto de la violencia de género: **§ 30**, Disposición adicional decimotercera.
- Informe de evaluación de impacto de género: **§ 35**, art. 139; **§ 36**.
- Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público: **§ 31**, art. 55.
- Informes de impacto de género: **§ 31**, art. 19.
- Ley de Impacto de Género: **§ 31**, Disposición transitoria décima.
- Unidades de igualdad: **§ 31**, art. 77.c).

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

- Coordinación de la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género: **§ 41**, art. 58.2.
- Creación: **§ 34**, art. Trigésimo.
- Impulso de los protocolos de actuación en materia de violencia: **§ 41**, art. 60.4.
- Legitimación para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita: **§ 40**, art. 66.1.
- Participación en la elaboración del informe de impacto de género: **§ 35**, art. 139.2; **§ 40**, art. 8.1.
- Participación en el Consejo Escolar de Andalucía: **§ 40**, art. 18.2; **§ 41**, art. 13.
- Remisión del informe de impacto de género: **§ 36**, art. 5

INSTITUTO DE LA MUJER

- Asesoramiento en los convenios colectivos: **§ 26**, art. 90.6.
- Creación: **§ 25**.
- Designación: **§ 31**, Disposición adicional vigésima octava.
- Funciones: **§ 31**, Disposición adicional vigésima séptima.
- Legitimación para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita: **§ 30**, art. 12 y Disposición adicional sexta; **§ 31**, art. 74.
- Representación en el Consejo Escolar del Estado: **§ 30**, art. 8.

INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Creación: **§ 24**.

L

LENGUAJE NO SEXISTA

- Agencia EFE: **§ 31**, art. 38.1.b).
- Corporación RTVE: **§ 31**, art. 37.1.b).
- Criterios para evitar el uso sexista del lenguaje y su procedimiento de aplicación en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía: **§ 43**, arts. 1 a 6.
- Implantación de un lenguaje no sexista: **§ 31**, art. 14.11.
- Lenguaje no sexista e imagen pública: **§ 40**, art. 9.
- Medios de comunicación social: **§ 40**, art. 58.1.
- Negociación colectiva: **§ 40**, art. 28.3.b).
- Nuevas tecnologías: **§ 40**, art. 51.2.
- Principio general de actuación de los poderes públicos de Andalucía: **§ 40**, art. 4.10.
- Sociedad de la información: **§ 31**, art. 28.4.

M

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Consejo Audiovisual de Andalucía: **§ 41**, art. 18.
- Fomento de la igualdad: **§ 30**, art. 14.
- Formación de profesionales en violencia de género: **§ 41**, art. 16.2 y art. 25.
- Igualdad y medios de comunicación: **§ 31**, arts. 36 a 41.
- Imagen y medios de comunicación: **§ 40**, arts. 57 y 58.
- Medios audiovisuales: **§ 2**, art. 208.
- Medios de comunicación: **§ 30**, art. 13.
- Medios de comunicación públicos y privados de Andalucía: **§ 41**, art. 19.
- Publicidad y medios de comunicación: **§ 41**, art. 17.
- Tratamiento de la violencia de género: **§ 41**, art. 6.1.f).

MUNDO RURAL

- Acceso a los recursos de las mujeres que viven en el medio rural: **§ 40**, art. 4.7.
- Capacitación profesional y acceso a los estudios de las mujeres: **§ 7**, art. 10.a).
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: **§ 31**, art. 30.4; **§ 40**, art. 36.2.
- Derecho de la mujer de acceso a la vivienda en las zonas rurales: **§ 7**, art. 14.2.h).
- Desarrollo rural: **§ 31**, art. 30.
- Discriminación: **§ 40**, art. 52.2.
- Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género: **§ 40**, art. 10.2.

- Incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información: **§ 31**, art. 28.2.
- Líneas de investigación: **§ 41**, art. 6.1.e).
- Mujeres del medio rural: **§ 40**, art. 52.
- Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género: **§ 41**, art. 8.2.b).

O

OBSERVATORIO

- Observatorio de la Igualdad de Género: **§ 40**, art. 61.
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer: **§ 30**, arts. 2, 16, 30.

ORDEN DE PROTECCIÓN

- Acredita las situaciones de violencia de género: **§ 30**, art. 23; **§ 41**, art. 30.1.a).
- Adopción de la orden de protección: **§ 30**, arts. 44, 59, Disposiciones Adicionales décima (Tres) y duodécima.
- De la orden de protección: **§ 30**, arts. 57, 62.
- De las víctimas de violencia doméstica: **§ 28**, arts. Primero y Segundo.
- Situación legal de desempleo: **§ 30**, Disposición Adicional octava. Cinco.

ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

- Derecho a la orientación sexual y a la identidad de género: **§ 2**, art. 35.
- Derecho de los empleados públicos: **§ 32**, art. 14.h) e i).
- Derecho de los trabajadores autónomos: **§ 33**, art. 4.3.a).
- Despido disciplinario: **§ 26**, art. 54.2.
- Falta disciplinaria de los empleados públicos: **§ 32**, art. 95.2.b).
- Lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual: **§ 16**, art. 13.1; **§ 17**, artículo 2 (Punto 18).
- No discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación: **§ 20**, arts. 1 y 2; **§ 26**, arts. 4.2.c) y e), 16.2.
- No discriminación en las relaciones laborales: **§ 26**, art. 17.1.
- Principios éticos del empleado público: **§ 32**, art. 53.4.
- Prohibición de discriminación: **§ 2**, art. 14; **§ 18**, art. 21.
- Respeto a la libre orientación sexual: **§ 40**, art. 15.2.f).

P

PERMISOS

- De los funcionarios públicos: **§ 32**, art. 48 y 49.
- Derecho a permiso parental: **§ 18**, art. 33.2.

- Derecho a permiso por maternidad: **§ 18**, art. 33.2.
- Derecho a reintegración tras un permiso por maternidad: **§ 22**, art. 15.
- Discriminación en relación con el permiso por maternidad: **§ 22**, arts. 2.2.c) y 9.1.g).
- Despido ilegal durante el permiso de maternidad: **§ 13** Comentarios a las disposiciones del Protocolo, art. 8.2; **§ 26**, arts. 53.4.a) y 55; **§ 27**, art. octavo.
- Permiso de lactancia: **§ 27**, art. noveno; **§ 31**, Disposición Adicional décimo primera.
- Permiso de paternidad: **§ 22**, art. 16; **§ 31** Disposiciones Adicionales tercera, decimonovena y vigésima; **§ 40**, art. 40.
- Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo: **§ 31**, Disposición final séptima.
- Para empleadas públicas afectadas por la violencia de género: **§ 41**, art. 56.1.
- Permiso por nacimiento de hijo: **§ 26**, art. 37.3.b); **§ 31** Disposición Adicional décimo tercera.
- Permiso por paternidad y maternidad en la función pública: **§ 27**, art. vigésimo.
- Permisos y beneficios de protección a la maternidad: **§ 31**, art. 56, Disposiciones Adicionales decimonovena y vigésima.
- Personal de la Guardia Civil: **§ 31**, Disposición Adicional vigésima cuarta.
- Personal estatutario de los servicios de salud: **§ 31**, Disposición Adicional vigésima segunda.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

- En el desarrollo de las políticas de bienestar social: **§ 40**, art. 43.1.
- En el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas y en el planeamiento urbanístico: **§ 31**, art. 31.3; **§ 40**, art. 50.2.
- En el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda: **§ 40**, art. 50.1.
- En la actuación sanitaria: **§ 31**, Disposición adicional octava. Cuatro.
- En la formación del personal de la Junta de Andalucía: **§ 40**, arts. 23.4 y 5 y 60.3.
- En las acciones para las mujeres del medio rural: **§ 40**, art. 52.1.
- En las actuaciones de los centros educativos: **§ 40**, art. 14.1.
- En las actuaciones formativas: **§ 31**, Disposición adicional novena (Cuatro).
- En las instituciones y organismos comunitarios: **§ 24**, art. 3.1.c).
- En las investigaciones de expertos: **§ 24**, art. 3.1.f).
- En las políticas comunitarias y nacionales: **§ 24**, art. 2.
- En las políticas de empleo: **§ 40**, art. 23.1.
- En los Anteproyectos de las Consejerías de la Junta de Andalucía: **§ 35**, art. 139.1.
- En los proyectos de investigación de las Universidades andaluzas: **§ 40**, art. 21.3.
- Incorporación en los países en vías de adhesión y en los países candidatos: **§ 24**, art. 3.1.l).
- Impulso por las Unidades de Igualdad de Género: **§ 40**, art. 60.1.
- Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: **§ 40**, arts. 5 a 10.
- Integración en la actividad ordinaria de los poderes públicos: **§ 31**, art. 20.
- Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial: **§ 31**, Disposición adicional tercera (Quince).
- Transversalidad de la perspectiva de género: **§ 22**, art. 29; **§ 40**, art. 3.5.

PLANES DE IGUALDAD

- Competencia exclusiva: **§ 2**, art. 73.1.b).
- Contenido de los convenios colectivos: **§ 26**, art. 85.1.
- Criterio para obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad: **§ 31** Art. 50.
- Criterio para obtener la Marca de excelencia en igualdad: **§ 40**, art. 35.1.f).
- De las Administraciones Públicas en el ámbito laboral: **§ 32**, Disposición Adicional Octava.
- Derecho de información de los Comités de empresa: **§ 26**, art. 64.3.
- En educación: **§ 40**, art. 15.5.
- En la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella: **§ 31**, art. 64.
- En la Administración pública andaluza: **§ 40**, art. 32.
- En las empresas: **§ 26**, arts. 17.5 y 85.2; **§ 31**, arts. 45, 46, 47, 49, Disposición Adicional décimo primera; **§ 40**, arts. 27.1 y 4.
- Incumplimiento es motivo de infracción en el orden social: **§ 31**, Disposición Adicional decimocuarta.
- Negociación colectiva: **§ 31**, Disposición final quinta.
- Plan estratégico de igualdad de oportunidades: **§ 31**, art. 17.
- Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres: **§ 40**, art. 7.

PUBLICIDAD

- Acción de cesación y rectificación: **§ 30**, art. 12; **§ 40**, art. 66.
- Autorregulación: **§ 31**, art. 39.2.
- Funciones del Consejo Audiovisual de Andalucía: **§ 40**, art. 57.3.
- Igualdad y publicidad: **§ 31**, art. 41, Disposición Adicional séptima.
- Limitaciones a la publicidad: **§ 30**, art. 63.
- Marca de excelencia en igualdad: **§ 40**, art. 35.1.e).
- Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad: **§ 31**, art. 74.
- Publicidad ilícita: **§ 30**, art. 10, Disposición Adicional sexta; **§ 40**, art. 57.2.
- Publicidad no sexista de la empresa: **§ 31**, art. 50.4.
- Publicidad sexista o que incite a la violencia de género: **§ 41**, art. 17.
- Tratamiento de la violencia de género: **§ 41**, art. 6.1.f).

R

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

- Adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres: **§ 42**.
- Concepto de composición equilibrada: **§ 31**, Disposición adicional primera.
- Concepto de representación equilibrada: **§ 40**, art. 3.3.

- Distintivo para las empresas en materia de igualdad: **§ 31** art.50.4.
- Igualdad de género en las listas electorales: **§ 2**, art. 105.2; **§ 31** Disposición adicional segunda, **§ 40**, art. 53.
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones: **§ 31** art. 14.4; **§ 40**, arts. 4.8 y 14.2.
- Presencia equilibrada de hombres y mujeres: **§ 2**, art. 107; **§ 31** arts. 16, 24.2.d), 26.2.c), 27.3.e) y 51.d); **§ 40**, arts. 56.4 y 58.3.
- En las Empresas: **§ 31** art. 75; **§ 39**, arts. 27.2 y 3.
- En las organizaciones sindicales: **§ 40**, art. 28.4.
- Principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella: **§ 31**, arts. 52 a 54.
- Principio de representación equilibrada de hombres y mujeres: **§ 2**, art. 135; **§ 31** art. 26.2.d); **§ 39**, arts. 18, 19 y 89.1.a); **§ 40**, arts. 11 y 20.3; **§ 43**, art. 18.3.
- En el Consejo de Administración del Instituto Europeo de la Igualdad de Género: **§ 24**, art. 10.2.
- En el Foro de expertos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género: **§ 24**, art. 11.1
- Marca de excelencia en igualdad: **§ 40**, art. 35.1.a).

S

SUBVENCIONES PÚBLICAS

- Igualdad en las bases: **§ 31**, art. 35; **§ 40**, art. 13.

T

TRANSVERSALIDAD

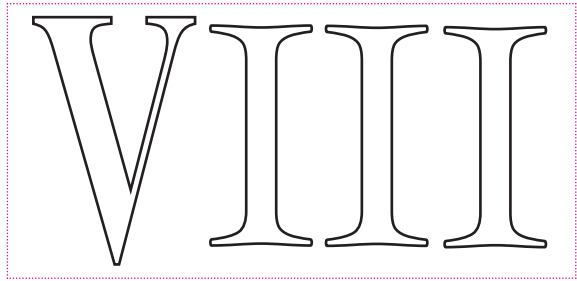
- Concepto: **§ 40**, art. 3.5.
- Transversalidad de género: **§ 40**, arts. 5 y 23.1.
- Transversalidad de la perspectiva de género: **§ 22**, art. 29.
- Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: **§ 31**, art. 15.
- Transversalidad en las actuaciones de la cooperación española: **§ 31**, art. 32.3.
- Transversalidad en las medidas de violencia de género: **§ 30**, art. 2.k).

V

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Acceso a la vivienda: **§ 31**, art. 31.2; **§ 40**, art. 50.3.
- Adaptación de la jornada de la trabajadora autónoma: **§ 33**, art. 14.5.
- Combatirla por la Unión Europea: **§ 17**, art. 19.
- Competencia compartida: **§ 2**, art. 73.2.

- Derecho a la protección contra la violencia de género: **§ 2**, art. 16.
- Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género: **§ 26**, arts. 37.7 y 40.3.bis.
- Despido de trabajadoras víctimas: **§ 31**, Disposiciones Adicionales décimo primera (Trece) y décimo tercera.
- Detección y tratamiento: **§ 31**, Disposición Adicional novena.
- Erradicación: **§ 31**, arts. 14.5, 37.1.d) y 38.1.d); **§ 40**, arts. 15.1, 15.2.f), 16.1 y 58.1.
- Excedencia por razón de violencia de género: **§ 31**, Disposición Adicional tercera, Disposición Adicional decimonovena; **§ 32**, art. 89.1.d) y art. 89.5.
- Extinción contractual de la trabajadora autónoma: **§ 33**, art. 15.1.g).
- Formación: **§ 31**, arts. 27.3.d), 61.2, 66, 68, Disposición Adicional octava; **§ 40**, art. 17.
- Interrupción justificada de la actividad profesional: **§ 33**, art. 16.1.e).
- Marca de excelencia en igualdad: **§ 40**, art. 35.1.d).
- Materia de las pruebas selectivas: **§ 31**, Disposición Adicional tercera; **§ 40**, art. 31.1.
- Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género: **§ 41**.
- Medidas de protección integral contra la violencia de género: **§ 27**.
- Movilidad por razón de violencia de género: **§ 32**, art. 82.
- Mujeres migrantes: **§ 40**, art. 49.
- Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica: Ver ORDEN DE PROTECCIÓN.
- Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género: **§ 41**, art. 8.
- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: **§ 32**, art. 49.d).
- Suspensión y extinción del contrato de trabajo: **§ 26**, arts. 45.1.n), 49.1.m), 52, 53.4.b) y 55.5.b).



ÍNDICE
ANALÍTICO DE
TRANSVERSALIDAD

VIII. ÍNDICE ANALÍTICO DE TRANSVERSALIDAD*

ACCESO A LA VIVIENDA

§T 29, Preámbulo.
§T 57, art. 33.
§T 65, art. 46.1.
§T 66, art. 49.

ACCIONES POSITIVAS

§T 31, art. 153.a).
§T 47, art. 14.2.
§T 90, art. 33.

ASOCIACIONES

§T 7, arts. 4.5 y 32.
§T 90.

ASISTENCIA JURÍDICA

§T 25, art. Único.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL

§T 30, art. 102.2.
§T 64.
§T 98, arts. 4.1.f) y 48.1.

* Este índice recoge las disposiciones citadas en el apartado de Transversalidad en la Legislación, y por eso, se identifican con la expresión §T (Vid. supra Apartado VI).

CIUDADANÍA

§T 30, art. 18.3.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA (Y PARITARIA)

§T 42, arts. 13.b), 27.1, 41.4, 57.2) y 62.3).

§T 63, art. 34.4.

§T 85, art. 5.5.

§T 86, art. 5.

§T 90, art. 33.1.

§T 92, art. Primero.

§T 96, punto siete.

§T 97, art. 45.2 y 4.

§T 98, art. 131.3.

§T 99, arts. 14.1, 20.1 y Disposición Adicional tercera.

§T 101, art. 5.1.

§T 104, art. 13.2.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

§T 43, arts. 30.17 y 70.20

§T 44, art. 26

§T 55, Disposición Adicional Quinta.

§T 56, Preámbulo, art. 6.

§T 58, Preámbulo.

CONOCIMIENTO

§T 30, art. 102.2.

§T 68, art. 15.

§T 92, art. Segundo.

§T 97.

§T 98, arts. 4.1.f) y 39.3.

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO

§T 62, Disposición Adicional cuarta.9.

DISCRIMINACIÓN

§T 5, art. 9.2.d).

§T 6, art. 313.2.

§T 9, art. 1.b).
§T 11, art. Único. Centésimo decimosexto.
§T 12, art. 536.2.
§T 14, art. 33. 13^a.
§T 17.
§T 18, arts. 17.1.k), 19.i), 72.2.b).
§T 19, art. 25.1.h).
§T 22, Exposición de Motivos.
§T 26, art. 4.1.
§T 29, Preámbulo, art. 13.
§T 30, arts. 17.d), 23.c), 84.3.
§T 31, arts. 45.3, 153.a).
§T 33, art. 3.2.k).
§T 37, arts. 1 y 2.
§T 38, arts. 3.b) y f), 4.2.k) y l).
§T 39, art. 16.
§T 42, art. 46.2.b).
§T 43, art. 17.2
§T 44, art. 12
§T 45, arts. 3.1 y 2, 18.2.
§T 46, art. 7.4.
§T 47, art. 14.
§T 49, art. 12.2.
§T 53, art. 49.1.c).
§T 57, art. 8.
§T 59.
§T 61, Preámbulo.
§T 63, Exposición de Motivos, arts. 6.1, 25.
§T 75, art. 4.1.
§T 76, art. 3.a).
§T 79, arts. 5, 7.1.
§T 83, art. 4.l).
§T 87, art. 4.
§T 98, art. 48.1.
§T 99, art. 4.3.c).
§T 108, art. 31 b).

DIVERSIDAD DE GÉNERO

§T 98, arts. 4.1.f) y 48.1.

EDUCACIÓN

§T 9, art. 1.
§T 26.
§T 27, art. 13.
§T 30.
§T 57, art. 28.
§T 63, art. 16.2.
§T 65, art. 46.1.
§T 66, art. 49.
§T 79, art. 5.
§T 98.
§T 103, art. 67.2.

IGUALDAD DE GÉNERO

§T 7, art. 32.1.a).
§T 8, art. 1.b).
§T 19, art. 25.1.h).
§T 29, Preámbulo, arts. 13, 14.
§T 30, Preámbulo, arts. 1, 17.d), 18.3, 127.
§T 31, arts. 40, 41.2.
§T 33, art. 3.2.k).
§T 39, art. 16.
§T 42, arts. 27 bis.1.e), 46.2, Disposición Adicional Duodécima.
§T 45, Preámbulo, art. 3.
§T 47, arts. 11.3, 14.2, 70.11.
§T 48, arts. 2.2, 10.c).
§T 56, Preámbulo, art. 6.
§T 57, Preámbulo, art. 8.
§T 58, Preámbulo.
§T 61, Preámbulo, art. 25.2, Disposición Adicional Segunda.1.
§T 62, Disposición Adicional Cuarta Punto 9.
§T 63, art. 3.g).
§T 65, art. 46.1.
§T 66, art. 49.
§T 67, arts. 2.2), 10.1.c).
§T 68, art. 15.
§T 75, art. 3.a).
§T 81, arts. 2.1.b), 4.3.1.c), 5.
§T 82, art. 53.2.
§T 83, art. 4.1).
§T 85, art. 4.7.

§T 92, art. Primero.Tres.2 [arts. 28, 30 r) y 38.2].

§T 93, art. 6.1.

§T 96, Puntos Seis.3, Ocho, Doce.

§T 97, arts. 4.d), 45.

§T 98, arts. 4.1.e), 5.i), 8.3.a), 39.3, 48.1.

§T 99, arts. 4.1.f), 4.3.c).

§T 102, art. 2.2.

§T 108, art. 16 f).

IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

§T 17.

§T 41, art. 2.2 y Disposición Adicional duodécima.

§T 53, art. 49.1.c).

§T 59.

§T 63, art. 6.1.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

§T 7, art. 32.1.a).

§T 17, art. 8.2.

§T 19, art. 25.1.h).

§T 29, art. 13.

§T 30, arts. 1.l), 17.d) y 23.c).

§T 38, arts. 3.f y 4.2.k.

§T 41, art. 4.

§T 42, art. 46.2.b).

§T 44, art. 26.

§T 47, arts. 14.2 y 70.11.

§T 48, arts. 2.2 y 10.c).

§T 53, art. 49.1.c).

§T 56, art. 6.1.

§T 57, art. 8.

§T 59.

§T 67, arts. 2.2) y 10.1.c).

§T 81, art. 4.3.1.c).

§T 89, art. 4.

§T 90, arts. 8.2 y 36.1.a).

§T 96, art. Seis, ocho y doce.

§T 97, arts. 4.d) y 45.

§T 99, art. 4.1.f).

§T 102, art. 2.2.

IMAGEN

§T 68, art. 15.
§T 75, art. 4.1.
§T 87, art. 4.1.

IMPACTO DE GÉNERO

§T 38, Disposición Adicional Primera.4, Disposición Final Primera.4.
§T 62, Disposición Adicional Cuarta.9.
§T 107, Disposición Final Segunda.

INNOVACIÓN

§T 28, Disposición adicional quincuagésima.
§T 97, art. 45.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

§T 72, Sección 3.3.2, Sección 3.4.4.
§T 98, Disposición Final Primera.

LENGUAJE NO SEXISTA

§T 29, art. 89.

MUNDO RURAL

§T 47, art. 14.2.
§T 57.
§T 67, art. 2.2).
§T 72, Sección 1.5.3.

ORIENTACIÓN SEXUAL

§T 8, art. 9.2.a).
§T 11, art. Único.
§T 17, Exposición de Motivos.
§T 18, art. 17.1.k).
§T 22, Exposición de Motivos.

§T 26, art. 4.1.
§T 31, art. 40.8.
§T 32, art. 6.1.
§T 36, Disposición Final Primera.
§T 43, art. 17.3
§T 44, art. 24
§T 45, arts. 3.1, 18.2.
§T 46, art. 7.4.
§T 49, art. 12.2.
§T 51, Preámbulo, arts. 2.2, 6.1.b), 34.1.c), 35.a).
§T 59, art. 16.4.e.
§T 79, arts. 5, 7.1.
§T 98, art. 4.1.f).
§T 99, art. 4.3.c).

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

§T 29, art. 13.3.
§T 36, Disposición final primera.Tres.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

§T 9, art. 1.b).
§T 29, art. 13.
§T 34.
§T 39, art. 16.
§T 44, art. 30.
§T 47, art. 11.
§T 93, art. 32.
§T 98, art. 5.i).
§T 99, art. 20.1.
§T 103, art. 67.2.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

§T 27, Exposición de Motivos, art. 13.
§T 31, art. 41.
§T 38, art. 3.p).
§T 55, Disposición Adicional Sexta.
§T 63, Exposición de Motivos.
§T 92, Exposición de Motivos y art. Segundo.

PLANES DE IGUALDAD

§T 71, art. 18.
§T 74, art. 18.9).
§T 78, art. 18.9).

POLÍTICA EXTERIOR Y DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

§T 7, art. 32.1.a).
§T 81.
§T 82, art. 53.2.
§T 89.
§T 90, art. 36.1.a).

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

§T 42, arts. 13.b), 27.1, 41.4, 57.2), 62.3).
§T 63, art. 34.4.
§T 85, art. 5.
§T 86, art. 5.
§T 92, art. Primero.Tres.2 (art. 26).
§T 93, art. 32.2.
§T 96, Punto Siete.
§T 97, arts. 45.2 y 4.
§T 98, art. 131.3.
§T 99, Exposición de Motivos, arts. 14.1, 20.1, Disposición Adicional Tercera.
§T 101, art. 5.1.
§T 104, art. 13.2.

SALUD

§T 13.
§T 18.
§T 24, art. Primero.Nueve.
§T 27, art. 13.
§T 31, art. 41.5.
§T 34, art. 9.
§T 47, art. 14.2.
§T 48, arts. 2.2 y 10.c).
§T 50, arts. 19.1 y 23.

§T 63, arts. 16.4 y 25.
§T 67, arts. 2.2) y 10.1.c).
§T 68, art. 21.
§T 91, art. 6.1.d).
§T 102, art. 2.2.
§T 103, art. 20.

TRASVERSALIDAD

§T 31, art. 41.2.
§T 38, art. 3.d).
§T 47, art. 14.2.

VIOLENCIA DE GÉNERO

§T 10, art. Primero, Puntos Ocho, Nueve.
§T 25, art. Único.
§T 29, art. 13.
§T 30, art. 102, Disposiciones Adicionales Cuarta y Vigésimoprimera.
§T 31, art. 153.
§T 40, Disposición Adicional Decimocuarta.
§T 41, arts. 1.2 y 2.4.
§T 42, Disposición Adicional Cuarta.
§T 43, art. 16.
§T 44, arts. 30, 71.37^a.
§T 47, art. 14.2.
§T 52, art. Único Puntos Doce y Quince.
§T 56, arts. 101 y 110.
§T 57, art. 27.
§T 58, art. Único Punto Uno.
§T 60, Disposición Adicional Decimoséptima y Anexo II.
§T 68, art. 12.
§T 70, Disposición Adicional Cuadragésima novena.
§T 82, art. 53.2.
§T 88, arts. 3.2 y 5.2.
§T 108, art. 31 i).



9 788479 211431



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL