

ANTEPROXECTO DE LEI ORGÁNICA DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

TÍTULO PRELIMINAR Obxecto e ámbito da Lei

Artigo 1. Obxecto da Lei.

1. Esta Lei ten por obxecto facer efectivo o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular, mediante a eliminación da discriminación da muller en calquera ámbito da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, en desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, acadar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria.

2. Para estes efectos, a Lei establece principios de actuación dos Poderes Públicos, regula dereitos e deberes das persoas físicas e xurídicas, tanto públicas como privadas, e prevé medidas destinadas a eliminar e corrixir no sector público e privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artigo 2. Ámbito de aplicación.

1. As cidadás e os cidadáns españois disfrutarán dos dereitos recoñecidos nesta Lei.

2. As estranxeiras e os estranxeiros que estean en territorio español disfrutarán dos dereitos derivados do principio de igualdade de trato e da prohibición de discriminación por razón de sexo, nos termos establecidos na Constitución, os Tratados Internacionais, a lexislación de estranxeiría e as demais normas de aplicación.

3. As obrigas establecidas nesta Lei serán de aplicación a toda persoa, física ou xurídica, que estea ou actúe en territorio español, calquera que fose a súa nacionalidade, domicilio ou residencia.

TÍTULO PRIMEIRO O principio de igualdade e a tutela contra a discriminación

Artigo 3. O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

Artigo 4. Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais, e nas condicións de traballo.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicábel no ámbito do emprego privado e no do emprego público, garantírase, nos termos previstos na normativa aplicábel, no acceso ao emprego, mesmo ao traballo por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización en que os seus membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concedidas por estas.

Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que se leven a cabo, a devandita característica constituía un requisito profesional esencial e determinante, a condición de que o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

Artigo 5. Discriminación directa e indirecta.

1. A discriminación directa por razón de sexo é a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorábel ca outra en situación comparábel.
2. A discriminación indirecta por razón de sexo é a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a esta disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados.
3. Considérase discriminatoria toda orde de discriminar, directa ou indirectamente, por razón de sexo.

Artigo 6. Acoso sexual e acoso por razón de sexo.

1. Constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.
2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.
3. Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
4. O condicionamiento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considérase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

Artigo 7. Discriminación por embarazo ou maternidade.

Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

Artigo 8. Garantía de indemnidade fronte á discriminación.

Considérase discriminación por razón de sexo calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza contra unha persoa como consecuencia da presentación pola súa banda de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, en vía administrativa ou xudicial, destinados a impedir a súa discriminación e exixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

Artigo 9. Consecuencias xurídicas das condutas discriminatorias.

Os actos e negocios xurídicos que constitúan ou causen discriminación por razón de sexo consideraranse nulos e sen efectos e darán lugar á responsabilidade dos seus autores a través dun sistema de reparacións ou indemnizacións que sexan reais, efectivas e proporcionais ao prexuízo sufrido, así como, se é o caso, a través dun sistema eficaz e disuasorio de sancións que preveña a realización de condutas discriminatorias.

Artigo 10. Accións positivas.

1. Co fin de facer efectivo o principio constitucional de igualdade, os Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicábeis en tanto subsistan as devanditas situacións, terán que ser razoábeis e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso. En ningún suposto poderán entrañar a segregación das mulleres respecto dos homes mediante o mantemento de réximes xurídicos separados segundo o sexo.
2. Tamén os suxeitos privados poderán adoptar este tipo de medidas nos termos establecidos na presente Lei.

Artigo 11. Tutela xudicial efectiva.

1. Calquera persoa poderá solicitar dos tribunais a tutela do dereito á igualdade entre mulleres e homes, de acordo co establecido no artigo 53.2 da Constitución.
2. A lexitimación e a capacidade para intervir nos procesos civís, sociais e contencioso-administrativos que versen sobre a defensa deste dereito corresponde ás persoas físicas e xurídicas con interese no resultado do preito determinadas nas Leis reguladoras destes procesos.
3. A vítima será a única lexitimada nos litixios sobre acoso sexual.

Artigo 12. Proba.

As Leis procesuais garantirán o investimento da carga da proba e o asesoramento público institucional nos procesos civís, sociais e contencioso-administrativos en que das alegacións ou probas da parte demandante se deduza a existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo.

TÍTULO SEGUNDO

Políticas públicas para a igualdade

CAPÍTULO I

Principios xerais

Artigo 13. Criterios xerais de actuación dos Poderes Públicos.

Para os fins desta Lei, serán criterios xerais de actuación dos Poderes Públicos:

1. O compromiso coa efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes.
2. A integración do principio de igualdade de trato e de oportunidades no conxunto das políticas económica, laboral e social, co fin de evitar a segregación laboral e eliminar as diferenzas retributivas, así como potenciar o crecemento do empresariado feminino e o valor do traballo das mulleres, incluído o doméstico.
3. A colaboración e cooperación entre as distintas Administracións públicas na aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades.
4. A participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións.
5. A adopción das medidas necesarias para a erradicación da violencia de xénero, a violencia familiar e todas as formas de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
6. A consideración das singulares dificultades en que se encontran as mulleres de colectivos de especial vulnerabilidade.
7. A protección da maternidade, con especial atención á asunción pola sociedade dos efectos derivados do embarazo, parto e lactación.
8. O establecemento de medidas que aseguren a conciliación do traballo e da vida persoal e familiar das mulleres e os homes, así como o fomento da corresponsabilidade nos labores domésticos e na atención á familia.
9. O fomento de instrumentos de colaboración entre as distintas Administracións públicas e os axentes sociais, as asociacións de mulleres e outras entidades privadas.

10. O fomento da efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes nas relacións entre particulares.

11. A implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais.

Artigo 14. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As Administracións públicas integraran, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición das políticas públicas e no desenvolvemento do conxunto das súas actividades.

Artigo 15. Integración do principio de igualdade na interpretación e aplicación das normas.

A igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes é un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrárase e observárase na interpretación e aplicación das normas xurídicas.

Artigo 16. Nomeamentos realizados polos Poderes Públicos.

Os Poderes Públicos procurarán atender ao principio de representación equilibrada de mulleres e homes nos nomeamentos e designacións dos cargos que lles correspondan.

Artigo 17. Informes de impacto de xénero.

1. Os proxectos de disposicións de carácter xeral e os plans de especial relevancia económica e social que se sometan a aprobación do Consello de Ministros deberán incorporar un informe sobre o seu impacto por razón de xénero.

2. Nos termos e polo órgano da Administración Xeral do Estado que regulamentariamente se determine, elaborárase un informe periódico sobre o conxunto das súas actuacións en relación coa efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes. Deste informe darase conta ao Congreso dos Deputados.

Artigo 18. Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades.

O Goberno, nas materias que sexan da competencia do Estado, aprobará periodicamente un Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades que incluíra medidas para alcanzar o obxectivo de igualdade entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

Artigo 19. Estatísticas públicas.

As estatísticas públicas relativas a persoas físicas ofrecerán os seus datos desagregados por sexo, considerando, se iso conviñer, outras variábeis relacionadas co sexo para facilitar a avaliación do impacto de xénero e a mellora na efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes.

Artigo 20. Colaboración entre as Administracións públicas.

1. A Administración Xeral do Estado e as Administracións das Comunidades Autónomas cooperarán para integrar o principio de igualdade entre mulleres e homes no exercicio das súas respectivas competencias e, en especial, nas súas actuacións de planificación. No seo da Conferencia Sectorial da Muller poderán adoptarse plans e programas conxuntos de actuación con esta finalidade.

2. As Entidades Locais integrarán o principio de igualdade no exercicio das súas competencias e colaborarán, para ese efecto, co resto das Administracións públicas.

CAPÍTULO II

Acción administrativa para a igualdade

Artigo 21. A educación para a igualdade de mulleres e homes.

O sistema educativo incluíra entre os seus fins a formación no respecto dos dereitos e liberdades e da igualdade entre mulleres e homes, así como no exercicio da tolerancia e da liberdade dentro dos principios democráticos de convivencia.

Igualmente, o sistema educativo incluíra, dentro dos seus principios de calidade, a eliminación dos obstáculos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Artigo 22. A igualdade no ámbito da educación superior.

1. No ámbito da educación superior, as Administracións públicas competentes fomentarán o ensino e a investigación sobre o significado e alcance da igualdade entre mulleres e homes.

2. En particular, e con tal finalidade, as Administracións públicas promoverán:

- a) A inclusión, nos plans de estudo que proceda, de ensinanzas en materia de igualdade entre mulleres e homes.
- b) A creación de posgraos específicos.
- c) A realización de estudos e investigacións especializadas na materia.

Artigo 23. Integración do principio de igualdade na política de saúde.

1. As políticas, estratexias e programas de saúde integrarán, na súa formulación, desenvolvemento e avaliación, as distintas necesidades de mulleres e homes e as medidas necesarias para abordalas adecuadamente.

2. As Administracións públicas garantirán un igual dereito á saúde de mulleres e de homes a través da integración activa, nos obxectivos e nas actuacións da política de saúde, do principio de igualdade de trato, evitando que, polas súas diferenzas físicas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entre unhas e outros.

3. As Administracións públicas, a través dos seus Servizos de Saúde e dos órganos competentes en cada caso, desenvolverán, de acordo co principio de igualdade de oportunidades, as seguintes actuacións sanitarias:

- a) A adopción sistemática, dentro das accións de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer a promoción específica da saúde das mulleres, así como a previr a discriminación da muller.
- b) O fomento da investigación científica que atenda as diferenzas entre mulleres e homes en relación coa protección da súa saúde, especialmente no referido á accesibilidade e o esforzo diagnóstico e terapéutico, tanto nos seus aspectos de ensaios clínicos como nos asistenciais.
- c) A consideración, dentro da protección, promoción e mellora da saúde laboral, do acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- d) A integración do principio de igualdade na formación do persoal ao servizo das organizacións sanitarias, garantindo en especial a súa capacidade para detectar e atender as situacións de violencia de xénero.

- e) A presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos directivos e de responsabilidade profesional do conxunto do Sistema Nacional de Saúde.
- f) A obtención e o tratamento desagregado por sexo, sempre que sexa posíbel, dos datos contidos en rexistros, enquisas, estatísticas ou outros sistemas de información médica e sanitaria.

Artigo 24. Sociedade da Información.

1. Todos os programas públicos de desenvolvemento da Sociedade da Información incorporarán a efectiva consideración do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no seu deseño e execución.
2. O Goberno promoverá a plena incorporación da muller na Sociedade da Información mediante o desenvolvemento de programas específicos, en especial en materia de acceso e formación en tecnoloxías da información e das comunicacións.

Artigo 25. Desenvolvemento rural.

1. Para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes no sector agrario, as Administracións públicas adoptarán medidas de acción positiva que favorezan a cotitularidade nas explotacións familiares agrarias co fin de que as mulleres agricultoras poidan acceder ás axudas e dereitos de produción relacionados coa política agraria común e á protección da Seguridade Social.
2. Nas actuacións encamiñadas ao desenvolvemento do medio rural, darase prioridade ás accións dirixidas a mellorar o nivel educativo e de formación das mulleres, e especialmente as que favorezan a incorporación da muller ao mercado de traballo e, en particular, aos órganos de dirección de empresas e asociacións.
3. As Administracións públicas promoverán as novas actividades laborais que favorezan o traballo das mulleres no mundo rural.

Artigo 26. Vivenda.

1. As políticas e plans das Administracións públicas en materia de acceso á vivenda incluírán medidas destinadas a facer efectivo o principio de igualdade entre mulleres e homes neste ámbito.
2. O Goberno, no ámbito das súas competencias, fomentará en especial o acceso á vivenda das mulleres en situación de necesidade ou en risco de exclusión, as que sexan vítimas da violencia de xénero e as unidades familiares monoparentais.

Artigo 27. Contratos das Administracións públicas.

As Administracións públicas, a través dos seus órganos de contratación, poderán establecer condicións especiais en relación coa execución dos contratos que celebren co fin de promover a igualdade entre mulleres e homes no mercado de traballo.

Artigo 28. Contratos da Administración Xeral do Estado.

Anualmente, o Consello de Ministros, á vista da evolución e impacto das políticas de igualdade no mercado laboral, determinará os contratos da Administración Xeral do Estado e dos seus organismos públicos que obrigatoriamente deberán incluír entre as súas condicións de execución medidas tendentes a promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes no mercado de traballo, conforme ao previsto na lexislación de contratos do sector público.

No Acordo a que se refire o parágrafo anterior poderán establecerse, se é o caso, as características das condicións que deban incluírse nos pregos atendendo á natureza dos contratos e ao sector de actividade onde se xeren as prestacións.

Artigo 29. Subvencións públicas.

As Administracións públicas, na adopción dos seus plans estratéxicos de subvencións, determinarán os ámbitos en que, por razón da existencia dunha situación de desigualdade de oportunidades entre mulleres e homes, as bases reguladoras das correspondentes subvencións poderán incluír a avaliación de actuacións de efectiva consecución da igualdade por parte das entidades solicitantes. Para estes efectos poderán avaliarse, entre outras, as medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de responsabilidade social da empresa, ou o acceso á Marca Española de Excelencia en Igualdade.

TÍTULO TERCEIRO **Igualdade e medios de comunicación**

Artigo 30. A igualdade nos medios de comunicación social de titularidade pública.

Os medios de comunicación social de titularidade pública velarán pola transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade, e promoverán o coñecemento e a difusión do principio de igualdade entre mulleres e homes.

Artigo 31. Corporación RTVE.

1. A Corporación RTVE, no exercicio da súa función de servizo público, perseguirá na súa programación os seguintes obxectivos:

- a) Reflectir adecuadamente a presenza da muller nos diversos ámbitos da vida social.
- b) Utilizar a linguaxe en forma non sexista.
- c) Adoptar, mediante a autorregulación, códigos de conduta tendentes a transmitir o contido do principio de igualdade.
- d) Colaborar coas campañas institucionais dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes e a erradicar a violencia de xénero.

2. A Corporación RTVE promoverá a incorporación das mulleres a postos de responsabilidade directiva e profesional. Así mesmo, fomentará a relación con asociacións e grupos de mulleres para identificar as súas necesidades e intereses no ámbito da comunicación.

3. A composición do Consello de administración da Corporación RTVE responderá ao principio de representación equilibrada de mulleres e homes.

Artigo 32. Axencia EFE.

No exercicio das súas actividades, a Axencia EFE velará polo respecto do principio de igualdade entre mulleres e homes e, en especial, pola utilización non sexista da linguaxe.

Artigo 33. A igualdade nos medios de comunicación social de titularidade privada.

1. Todos os medios de comunicación respectarán a igualdade entre mulleres e homes, evitando toda discriminación.

2. As Administracións públicas promoverán a adopción por parte dos medios de comunicación de acordos de autorregulación que contribúan ao cumprimento da lexislación en materia de igualdade entre mulleres e homes, incluíndo as actividades de venda e publicidade que neles se desenvolvan.

Artigo 34. Autoridade audiovisual.

As Autoridades ás que corresponda velar porque os medios audiovisuais cumpran as súas obrigas adoptarán as medidas que procedan, de acordo coa súa regulación, para aseguraren un tratamento da muller conforme cos principios e valores constitucionais.

Artigo 35. Igualdade e Publicidade.

1. A publicidade que comporte unha conduta discriminatoria de acordo con esta Lei, considerárase publicidade ilícita de conformidade co previsto na lexislación xeral de publicidade e a de publicidade e comunicación institucional

2. O Instituto da Muller, a través do Observatorio da Publicidade, avaliará a publicidade transmitida a través dos medios de comunicación ou de calquera outros soportes publicitarios e, se é o caso, asesorará en materia de publicidade ilícita aos órganos competentes.

Así mesmo, elaborará informes ou estudos, facilitará a colaboración institucional e recomendará propostas de actuación en materia de publicidade sexista ou discriminatoria.

De igual forma, o Instituto da Muller, ou órgano equivalente da Comunidade Autónoma, estará lexitimado para exercer as accións de cesación de publicidade ilícita por utilizar a imaxe da muller en forma discriminatoria, de acordo co establecido na lexislación xeral de publicidade e a de publicidade e comunicación institucional.

TÍTULO CUARTO O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades

CAPÍTULO I Igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral

Artigo 36. Programas de mellora da empregabilidade das mulleres.

1. As políticas de emprego terán como un dos seus obxectivos prioritarios aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo e avanzar na igualdade efectiva entre mulleres e homes. Para iso, mellorarase a empregabilidade e a permanencia no emprego das mulleres, potenciando o seu nivel formativo e a súa adaptabilidade aos requirimentos do mercado de traballo.

2. Os Programas de inserción laboral activa, incluíndo os de Formación Profesional, Escolas Taller e Casas de Oficios, dirixidos a persoas en desemprego, poderanse destinar prioritariamente a colectivos específicos de mulleres ou contemplar unha determinada proporción de mulleres.

Artigo 37. Promoción da igualdade na negociación colectiva.

De acordo co establecido legalmente, mediante a negociación colectiva poderanse establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes.

CAPÍTULO II

Igualdade e conciliación

Artigo 38. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

1. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñeceranse aos traballadores en forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.
2. O permiso e a prestación por maternidade concederanse nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.
3. Para contribuír a un reparto máis equilibrado das responsabilidades familiares recoñécese aos pais o dereito a un permiso e unha prestación por paternidade nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

CAPÍTULO III

Os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade

Artigo 39. Elaboración e aplicación dos plans de igualdade.

1. As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e se é o caso acordar, cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.
2. No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.
3. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as empresas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade cando así se estableza no convenio colectivo que sexa aplicábel, nos termos previstos neste.
4. As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, previa negociación ou consulta, se é o caso, cos representantes legais dos traballadores, cando a autoridade laboral acordase nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do devandito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.
5. A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, previa consulta aos representantes legais dos traballadores.

Artigo 40. Concepto e contido dos plans de igualdade das empresas.

1. Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas logo de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

2. Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación

do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

3. Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

Artigo 41. Transparencia na implantación do plan de igualdade.

Garantirase o acceso dos representantes dos traballadores ou, na súa falta, dos propios traballadores, á información sobre o contido dos Plans de igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

O previsto no parágrafo anterior entenderase sen prexuízo do seguimento da evolución dos acordos sobre plans de igualdade por parte das comisións paritarias dos convenios colectivos ás que estes atribúan estas competencias.

Artigo 42. Medidas específicas para previr o acoso sexual no traballo.

1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen sexa obxecto deste.

Con esa finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.

Artigo 43. Apoio para a implantación voluntaria de plans de igualdade

O Goberno establecerá medidas de fomento, incluído o apoio técnico necesario, para a adopción voluntaria dun plan de igualdade, especialmente dirixidas ás pequenas e ás medianas empresas.

CAPÍTULO IV O distintivo español de Empresa Modelo en Igualdade

Artigo 44. Empresas modelo na obtención da igualdade entre mulleres e homes.

1. Créase o distintivo XXX, a conceder polo Ministerio de Traballo para recoñecer a aquelas empresas que destaquen pola aplicación de políticas de igualdade de trato e de oportunidades entre os traballadores no seo da empresa, que poderá ser utilizado no tráfico comercial da empresa e con fins publicitarios.

2. Co fin de obter este distintivo calquera empresa, sexa de capital privado ou de capital público, poderá presentar ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais un balance sobre os parámetros de igualdade implantados respecto das relacións de traballo e a publicidade dos produtos e servizos prestados.

3. Para a concesión do distintivo español de empresa modelo na igualdade entre mulleres e homes teranse en conta, entre outros criterios, a representación equilibrada de mulleres e homes na empresa nos órganos de dirección e nos distintos grupos e categorías profesionais, a adopción de plans de igualdade ou outras medidas innovadoras de fomento da igualdade, así como a publicidade non sexista dos produtos ou servizos da empresa. Regulamentariamente regularase o procedemento de concesión do distintivo, as concretas condicións de concesión, as facultades derivadas da súa obtención, e as condicións de difusión institucional das empresas que obteñan o distintivo e das súas políticas de igualdade aplicadas.

TÍTULO QUINTO

O principio de igualdade no emprego público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación das Administracións públicas

Artigo 45. Criterios de actuación das Administracións públicas.

As Administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberán:

- a) Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.
- b) Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen mingua da promoción profesional.
- c) Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.
- d) Promover a composición equilibrada entre mulleres e homes dos órganos de selección e avaliación.
- e) Estabelecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- f) Estabelecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
- g) Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

O principio de representación equilibrada na Administración Xeral do Estado

Artigo 46. Titulares de órganos directivos.

Na Administración Xeral do Estado, considerada no seu conxunto, atenderase ao principio de representación equilibrada de mulleres e homes no nomeamento dos titulares dos seus órganos directivos a designación dos cales corresponda ao Consello de Ministros.

Artigo 47. Órganos de selección do persoal

1. Todos os tribunais e órganos de selección do persoal da Administración Xeral do Estado e os seus organismos públicos responderán ao principio de composición equilibrada de mulleres e homes, salvo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas.
2. A representación da Administración Xeral do Estado nas comisións de avaliación de méritos para a provisión de postos de traballo axustarase ao principio de composición equilibrada de ambos os sexos.

Artigo 48. Designación de representantes da Administración Xeral do Estado.

A Administración Xeral do Estado designará os seus representantes en órganos colexiados, comités de expertos ou comités consultivos, nacionais ou internacionais, de acordo co principio de representación equilibrada de mulleres e homes, salvo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas.

Así mesmo, a Administración Xeral do Estado atenderá especificamente á observancia do principio de representación equilibrada nos nomeamentos que lle corresponda efectuar nos Consellos de administración das empresas en que participe no seu capital.

CAPÍTULO III

Medidas de Igualdade no emprego para a Administración Xeral do Estado

Artigo 49. Informe de impacto de xénero nas probas de acceso ao emprego público.

A aprobación de convocatorias de probas selectivas para o acceso ao emprego público deberase acompañar dun informe de impacto de xénero, salvo en casos de urxencia e sempre sen prexuízo da prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artigo 50. Permisos e beneficios de protección á maternidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Sen prexuízo das melloras que puidesen derivarse de acordos subscritos entre a Administración Xeral do Estado e os representantes dos empregados públicos, a normativa aplicábel a estes establecerá un réxime de excedencias, reducións de xornada, permisos ou outros beneficios co fin de protexer a maternidade e facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Coa mesma finalidade recoñecerase un permiso de paternidade, nos termos que dispoña a devandita normativa.

Artigo 51. Conciliación e provisión de postos de traballo

Nas bases dos concursos para a provisión de postos de traballo computarase, para os efectos de avaliación do traballo desenvolvido e dos correspondentes méritos, o tempo que os candidatos permanezan nas situacións a que se refire o artigo anterior.

Artigo 52. Licenza por risco durante o embarazo e lactación.

Cando as condicións do posto de traballo dunha funcionaria incluída no ámbito de aplicación do mutualismo administrativo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo, poderá concederse licenza por risco durante o embarazo nos mesmos termos e condicións previstas na normativa aplicábel. Nestes casos, garantirase a plenitude dos dereitos económicos da funcionaria durante toda a duración da licenza, de acordo co establecido na lexislación específica.

O disposto no parágrafo anterior será tamén de aplicación durante o período de lactación natural.

Artigo 53. Vacacións

Sen prexuízo das melloras que puidesen derivarse de acordos subscritos entre a Administración Xeral do Estado e os representantes dos empregados públicos, cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactación natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactación, a empregada pública terá dereito a disfrutar as vacacións en data distinta, aínda que termine o ano natural ao que correspondan.

Disfrutarán deste mesmo dereito quen estean disfrutando de permiso de paternidade.

Artigo 54. Accións positivas nas actividades de formación

1. Co obxecto de actualizar os coñecementos dos empregados e empregadas públicas, outorgarase preferencia, durante un ano, na adxudicación de prazas para participar nos cursos de formación a quen se incorporou ao servizo activo procedente do permiso de maternidade ou reingresase desde a situación de

excedencia por razóns de garda legal e atención a persoas maiores dependentes ou persoas con discapacidade.

2. Co fin de facilitar a promoción profesional das empregadas públicas e o seu acceso a postos directivos na Administración Xeral do Estado, nas convocatorias dos correspondentes cursos de formación reservárase polo menos un 40% das prazas para a súa adxudicación a aquelas que reúnan os requisitos establecidos.

Artigo 55. Formación para a igualdade.

1. Todas as probas de acceso ao emprego público da Administración Xeral do Estado contemplarán o estudo e a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nos diversos ámbitos da función pública.

2. A Administración Xeral do Estado impartirá cursos de formación sobre a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e sobre prevención da violencia de xénero, que se dirixirán a todo o seu persoal.

Artigo 56. Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

Para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, na Administración Xeral do Estado aprobarase, regulamentariamente, un protocolo de actuación que comprenderá, polo menos, os seguintes principios:

- a) O compromiso da Administración Xeral do Estado de previr e non tolerar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- b) A instrución a todo o persoal do seu deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.
- c) O tratamento reservado das denuncias de feitos que puidesen ser constitutivos de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, sen prexuízo do establecido na normativa de réxime disciplinario.
- d) A identificación dos responsábeis de atender a quen formule unha queixa ou denuncia.

Artigo 57. Avaliación sobre a igualdade no emprego público.

Todos os Departamentos Ministeriais e Organismos Públicos remitirán, polo menos anualmente, aos Ministerios de Traballo e Asuntos Sociais e de Administracións públicas, información relativa á aplicación efectiva en cada un deles do principio de igualdade entre mulleres e homes, con especificación, mediante a desagregación por sexo dos datos, da distribución do seu persoal, grupo de titulación, nivel de complemento de destino e retribucións promediadas do seu persoal.

Artigo 58. Plan de Igualdade na Administración Xeral do Estado.

O Goberno aprobará, ao comezo de cada lexislatura, un Plan para a Igualdade entre mulleres e homes na Administración Xeral do Estado. O Plan establecerá os obxectivos a alcanzar en materia de promoción da igualdade de trato e oportunidades no emprego público, así como as estratexias ou medidas a adoptar para a súa consecución. O seu cumprimento será avaliado anualmente polo Consello de Ministros.

CAPÍTULO IV Forzas Armadas

Artigo 59. Respecto do principio de igualdade

As normas sobre persoal das Forzas Armadas asegurarán a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes, en especial no que se refire ao réxime de acceso, formación, ascensos, destinos e situacións administrativas.

Artigo 60. Aplicación das normas referidas ao persoal das Administracións públicas

As normas referidas ao persoal ao servizo das Administracións públicas en materia de igualdade, prevención da violencia de xénero e conciliación da vida persoal, familiar e profesional serán de aplicación nas Forzas Armadas, coas adaptacións, desenvolvementos e medidas específicas que resulten necesarias, nos termos da normativa sobre réxime de persoal das Forzas Armadas.

CAPÍTULO V Forzas e Corpos de Seguridade do Estado

Artigo 61 PENDENTE

Artigo 62 PENDENTE

TÍTULO SEXTO Igualdade de trato no acceso a bens e servizos e a súa subministración

Artigo 63. Igualdade de trato no acceso a bens e servizos.

1. Todas as persoas físicas ou xurídicas que, no sector público ou no sector privado, fornezan bens ou servizos dispoñíbeis para o público, ofrecidos fóra do ámbito da vida privada e familiar, estarán obrigadas, nas súas actividades e nas transaccións consecuentes, ao cumprimento do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, evitando discriminacións directas ou indirectas por razón de sexo.
2. O previsto no apartado anterior non afecta á liberdade de contratación, incluída a liberdade da persoa de elixir a outra parte contratante, a condición de que a dita elección non veña determinada polo seu sexo.
3. Malia o disposto nos apartados anteriores, serán admisíbeis as diferenzas de trato no acceso a bens e servizos cando estean xustificadas por un propósito lexítimo e os medios para logralo sexan adecuados e necesarios.

Artigo 64. Protección en situación de embarazo.

No acceso a bens e servizos, ningún contratante poderá indagar sobre a situación de embarazo dunha muller demandante destes, salvo por razóns de protección da súa saúde.

Artigo 65. Factores actuariais.

1. Prohíbese a celebración de contratos de seguros ou de servizos financeiros afíns onde, ao considerar o sexo como factor de cálculo de primas e prestacións, se xeren diferenzas nas primas e prestacións das persoas consideradas individualmente.

No entanto, regulamentariamente poderanse fixar os supostos nos que sexa admisíbel determinar diferenzas proporcionadas das primas e prestacións das persoas consideradas individualmente, cando o sexo constituía un factor determinante da avaliación do risco a partir de datos actuariais e estatísticos pertinentes e fiábeis.

2. Os custos relacionados co embarazo e o parto, non xustificarán diferenzas nas primas e prestacións das persoas consideradas individualmente, sen que poidan autorizarse diferenzas respecto diso.

Artigo 66. Consecuencias do incumprimento das prohibicións.

1. Sen prexuízo doutras accións e dereitos contemplados na lexislación civil e mercantil, a persoa que, no ámbito de aplicación do artigo 63, sufra unha actuación discriminatoria, terá dereito a unha indemnización proporcional aos danos e perdas sufridos.

2. No ámbito dos contratos de seguros ou de servizos financeiros afíns, sen prexuízo de optar pola resolución do contrato, o incumprimento da prohibición contida no artigo 65 outorgará ao contratante prexudicado o dereito a reclamar a asimilación das súas primas e prestacións ás do sexo máis beneficiado, manténdose nos restantes extremos a validez e eficacia do contrato.

TÍTULO SÉTIMO

A igualdade na responsabilidade social das empresas

Artigo 67. Accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.

As empresas poderán asumir a realización voluntaria de accións de responsabilidade social, consistentes en medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza, destinadas a promover condicións de igualdade entre as mulleres e os homes no seo da empresa ou no seu contorno social.

A realización destas accións poderá ser concertada igualmente cos representantes dos traballadores, as organizacións de consumidores e usuarios, as asociacións que teñan como fin primordial a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes e os Organismos de Igualdade.

Ás decisións empresariais e acordos colectivos relativos a medidas laborais seralles de aplicación a normativa laboral.

Artigo 68. Publicidade das accións de responsabilidade social en materia de igualdade.

As empresas poderán facer uso publicitario das súas accións de responsabilidade en materia de igualdade, de acordo coas condicións establecidas na Lei 34/1984, do 11 de novembro, Xeral de Publicidade.

O Instituto da Muller, ou órgano equivalente da Comunidade Autónoma, estará lexitimado para exercer a acción de cesación cando considere que puidese tratarse de supostos de publicidade enganosa.

Artigo 69. Participación das mulleres nos Consellos de administración das sociedades mercantís.

As sociedades obrigadas a presentar conta de perdas e ganancias non abreviada procurarán incluír no seu Consello de administración un número de mulleres que permita alcanzar unha composición equilibrada entre mulleres e homes nun prazo de catro anos a partir da entrada en vigor desta Lei, incorporando, polo menos, un dez por cento anual de mulleres.

Estes nomeamentos produciranse a medida que venza o mandato dos conselleiros nomeados antes da entrada en vigor desta Lei.

TÍTULO OITAVO

Disposicións organizativas

Artigo 70. Comisión Interministerial de Igualdade entre mulleres e homes

A Comisión Interministerial de Igualdade entre mulleres e homes é o órgano colexiado responsábel da coordinación das políticas e medidas adoptadas polos departamentos ministeriais coa finalidade de garantir o dereito á igualdade entre mulleres e homes e promover a súa efectividade.

A súa composición e funcionamento determinaranse regulamentariamente.

Artigo 71. As Unidades de Igualdade

En todos os Ministerios encomendarase a un dos seus órganos directivos o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito das materias da súa competencia e, en particular, as seguintes:

- a) Solicitar a información estatística elaborada polos órganos do Ministerio e asesorar a estes en relación coa súa elaboración.
- b) Elaborar estudos coa finalidade de promover a igualdade entre mulleres e homes nas áreas de actividade do Departamento.
- c) Asesorar os órganos competentes do Departamento na elaboración do informe sobre impacto por razón de xénero.
- d) Fomentar o coñecemento polo persoal do Departamento do alcance e significado do principio de igualdade mediante a formulación de propostas de accións formativas.
- e) Velar polo cumprimento desta Lei e pola aplicación efectiva do principio de igualdade.

Artigo 72. Consello de Participación da Muller

1. Créase o Consello de Participación da Muller, como órgano colexiado adscrito ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, co fin esencial de servir de canle para a participación das mulleres na consecución efectiva do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, e a loita contra a discriminación por razón de sexo.

2. Regulamentariamente, determinaranse as súas funcións, o seu réxime orgánico e de funcionamento, no que se garantirá, en todo caso, a participación das Administracións públicas e das asociacións e organizacións de mulleres con implantación en todo o territorio do Estado.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Disposición adicional primeira.- Definición do principio de representación ou composición equilibrada

Para os efectos desta Lei, entenderase por representación ou composición equilibrada aquela situación que garanta a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo nin superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento.

Disposición adicional segunda.- Modificacións da Lei Orgánica do Poder Xudicial.

Modifícase a Lei Orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do Poder Xudicial, nos seguintes termos:

Un. Modifícase o artigo 310, que terá a seguinte redacción:

“Todas as probas selectivas para o ingreso e a promoción na Carreira Xudicial contemplarán o estudo do principio de igualdade entre mulleres e homes, incluíndo as medidas contra a violencia de xénero, e a súa aplicación con carácter transversal no ámbito da función xurisdiccional.”

Dous. Engádesse un apartado 5 ao artigo 433 bis, coa seguinte redacción:

“O Plan de Formación Continuada da Carreira Xudicial contemplará a formación dos Xuíces e Maxistrados no principio de igualdade entre mulleres e homes e a perspectiva de xénero.

A Escola Xudicial impartirá anualmente cursos de formación sobre a tutela Xurisdicional do principio de igualdade entre mulleres e homes e a violencia de xénero.”

Tres. Engádesse un segundo parágrafo ao apartado 2 do artigo 434, coa seguinte redacción:

“O Centro de Estudos Xurídicos da Administración de Xustiza impartirá anualmente cursos de formación sobre o principio de igualdade entre mulleres e homes e a súa aplicación con carácter transversal polos membros da Carreira Fiscal, o Secretariado e demais persoal ao servizo da Administración de Xustiza, así como sobre a detección e o tratamento de situacións de violencia de xénero.”

Catro. Engádesse un novo parágrafo, intercalado entre o primeiro e o segundo, ao apartado 3 do artigo 110, coa seguinte redacción:

“En todo caso, elaborárase un estudo previo de impacto de xénero”.

Quinto. Engádesse, no artigo 122.1, logo de Comisión “de Cualificación”, a expresión “Comisión de Igualdade”.

Sexto. Engádesse un artigo 136 bis que integrará a nova Sección 7ª do Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como “Da Comisión de Igualdade”, coa seguinte redacción:

“Artigo 136 bis. 1. O Pleno do Consello Xeral do Poder Xudicial elixirá anualmente, de entre os seus Vogais, por maioría de tres quintos e atendendo ao principio de representación equilibrada entre mulleres e homes, aos compoñentes da Comisión de Igualdade, que estará integrada por cinco membros.

2. A Comisión de Igualdade deberá actuar en todo caso coa asistencia de todos os seus compoñentes e baixo a presidencia do membro desta que sexa elixido por maioría. En caso de transitoria imposibilidade ou ausencia xustificada dalgún dos membros, procederase á súa substitución por outro Vogal do Consello, preferentemente do mesmo sexo, que será designado pola Comisión Permanente.

3. Corresponderá á Comisión de Igualdade asesorar ao Pleno sobre as medidas necesarias ou convenientes para integrar activamente o principio de igualdade entre mulleres e homes no exercicio das atribucións do Consello Xeral do Poder Xudicial e, en particular, corresponderalle elaborar os informes previos sobre impacto de xénero dos regulamentos e mellorar os parámetros de igualdade na Carreira Xudicial”.

Disposición adicional terceira.- Modificacións da Lei de Axuizamento Civil.

Un. Introdúcese un novo artigo 11 bis á Lei 12000, de 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, nos seguintes termos:

“Artigo 11 bis. Lexitimación para a defensa do dereito á igualdade de trato entre mulleres e homes. 1. Para a defensa do dereito de igualdade de trato entre mulleres e homes, ademais dos afectados e sempre coa súa autorización, estarán tamén lexitimados os sindicatos e as asociacións legalmente constituídas que teñan como fin primordial a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes, respecto dos seus afiliados e asociados, respectivamente.

2. Cando os afectados sexan unha pluralidade de persoas indeterminada ou de difícil determinación, a lexitimación para demandar en xuízo a defensa destes intereses difusos corresponderá exclusivamente aos organismos públicos con competencia na materia, aos sindicatos máis representativos e ás asociacións con implantación en todo o territorio do Estado que teñan como fin primordial a igualdade entre mulleres e homes, sen prexuízo, se os afectados estivesen determinados, da súa propia lexitimación procesual.

3. A persoa acosada será a única lexitimada nos litixios sobre acoso sexual”.

Dous. Engádesse un novo apartado 7 ao artigo 217 da Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, coa seguinte redacción:

“7. Naqueles procesos en que das alegacións ou probas da parte actora se deduza a existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, corresponderá ao demandado a achega dunha xustificación obxectiva e razoábel, suficientemente probada, das medidas adoptadas e da súa proporcionalidade.

Para configurar o indicio ou o principio de proba, o órgano xudicial poderá solicitar, se fose útil e pertinente, informe ou ditame dos organismos públicos competentes.”

Disposición adicional cuarta.- Modificacións da Lei reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa.

Modifícase a Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa nos seguintes termos:

Un. Engádesse unha letra i) ao apartado 1 do artigo 19, coa seguinte redacción:

“i) Para a defensa do dereito de igualdade de trato entre mulleres e homes, ademais dos afectados e sempre coa súa autorización, estarán tamén lexitimados os sindicatos e as asociacións legalmente constituídas que teñan como fin primordial a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes, respecto dos seus afiliados e asociados, respectivamente.

Cando os afectados sexan unha pluralidade de persoas indeterminada ou de difícil determinación, a lexitimación para demandar en xuízo a defensa destes intereses difusos corresponderá exclusivamente aos organismos públicos con competencia na materia, aos sindicatos máis representativos, e ás asociacións con implantación en todo o territorio do Estado que teñan como fin primordial a igualdade entre mulleres e homes, sen prexuízo, se os afectados estivesen determinados, da súa propia lexitimación procesual.

Nos litixios sobre acoso sexual, a persoa acosada será a única lexitimada”.

Dous. Engádesse un novo apartado 7 ao artigo 60, coa seguinte redacción:

“7. Naqueles procesos en que das alegacións ou probas da parte actora se deduza a existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, corresponderá ao demandado a achega dunha xustificación obxectiva e razoábel, suficientemente probada, das medidas adoptadas e da súa proporcionalidade.

Para configurar o indicio ou o principio de proba, o órgano xudicial poderá solicitar, se fose útil e pertinente, informe ou ditame dos organismos públicos competentes.”

Disposición adicional quinta.- Modificacións da Lei pola que se incorpora ao ordenamento xurídico español a Directiva 89/552/CEE.

Engádesse unha nova letra e) no apartado 1 do artigo 16 da Lei 25/1994, do 12 de xullo, pola que se incorpora ao ordenamento xurídico español a Directiva 89/552/CEE, sobre a coordinación de disposicións legais, regulamentarias e administrativas dos Estados membros relativas ao exercicio da radiodifusión televisiva, nos seguintes termos:

“e) A publicidade ou a televenda dirixidas a menores deberá transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes.”

Disposición adicional sexta.- Modificacións da Lei Xeral de Sanidade.

Un. Engádesse un novo apartado 4 ao artigo 3 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, que queda redactado nos seguintes termos:

“4. As políticas, estratexias e programas de saúde integrarán activamente nos seus obxectivos e actuacións o principio de igualdade entre mulleres e homes, evitando que, polas súas diferenzas físicas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan discriminacións entre eles nos obxectivos e actuacións sanitarias.”

Dous. Engádesse un novo apartado 2 ao artigo 6 da Lei 14/1986, de 25 de abril, Xeral de Sanidade, pasando o seu actual contido a ser o apartado 1, nos seguintes termos:

“2. Na execución do previsto no apartado anterior, as Administracións públicas sanitarias asegurarán a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes, garantindo o seu igual dereito á saúde.”

Tres. Modifícanse os apartados 1, 4, 9, 14 e 15 do artigo 18 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, e engádesse un novo apartado 17, que quedan redactados respectivamente nos seguintes termos:

“1. Adopción sistemática de accións para a educación sanitaria como elemento primordial para a mellora da saúde individual e comunitaria, comprendendo a educación diferenciada sobre os riscos, características e necesidades de mulleres e homes, e a formación contra a discriminación da muller.”

“4. A prestación dos produtos terapéuticos precisos, atendendo ás necesidades diferenciadas de mulleres e homes.”

“9. A protección, promoción e mellora da saúde laboral, con especial atención ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, ”

“14. A mellora e adecuación das necesidades de formación do persoal ao servizo da organización sanitaria, incluíndo actuacións formativas dirixidas a garantir a súa capacidade para detectar, previr e tratar a violencia de xénero”.

“15. O fomento da investigación científica no campo específico dos problemas de saúde, atendendo ás diferenzas entre mulleres e homes.”

“17. O tratamento dos datos contidos en rexistros, enquisas, estatísticas ou outros sistemas de información médica para permitir a análise de xénero, incluíndo, sempre que sexa posíbel, a súa desagregación por sexo”.

Catro. Dáse nova redacción ao inciso inicial do apartado 1 do artigo 21 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeneral de Sanidade, que queda redactado nos seguintes termos:

“1. A actuación sanitaria no ámbito da saúde laboral, que integrará en todo caso a perspectiva de xénero, comprenderá os seguintes aspectos:”

Disposición adicional sétima.- Modificacións da Lei de Cohesión e Calidade do Sistema Nacional de Saúde.

Un. Modifícase a letra a) do artigo 2 da Lei 16/2003, do 28 de maio, de Cohesión e Calidade do Sistema Nacional de Saúde, que queda redactada nos seguintes termos:

“a) A prestación dos servizos aos usuarios do Sistema Nacional de Saúde en condicións de igualdade efectiva e calidade, evitando especialmente toda discriminación entre mulleres e homes nas actuacións sanitarias.”

Dous. Modifícase a letra g) do apartado 2 do artigo 11, que queda redactada nos seguintes termos:

“g) A promoción e protección da saúde laboral, con especial consideración aos riscos e necesidades específicos das traballadoras.”

Tres. Modifícase a letra f) do apartado 1 do artigo 12, que queda redactada nos seguintes termos:

“f) As atencións e servizos específicos relativos á muller, que especificamente incluírá a detección e tratamento das situacións de violencia de xénero; a infancia; a adolescencia; os adultos; a terceira idade; os grupos de risco e os enfermos crónicos”.

Catro. Inclúese un novo apartado e) no artigo 34, coa seguinte redacción:

“e) A inclusión da perspectiva de xénero nas actuacións formativas.”

Cinco. Inclúese un novo apartado f) no artigo 44, coa seguinte redacción:

“f) Promover que a investigación en saúde atenda as especificidades de mulleres e homes.”

Seis. Modifícanse os apartados 2 e 3 do artigo 53, que quedan redactados nos seguintes termos:

“2. O sistema de información sanitaria conterá información sobre as prestacións e a carteira de servizos en atención sanitaria pública e privada, e incorporará, como datos básicos, os relativos a poboación protexida, recursos humanos e materiais, actividade desenvolvida, farmacia e produtos sanitarios, financiamento e resultados obtidos, así como as expectativas e opinión dos cidadáns, todo iso desde un enfoque de atención integral á saúde, desagregando por sexo todos os datos susceptíbeis diso.”

“3. Co fin de lograr a máxima fiabilidade da información que se produza, o Ministerio de Sanidade e Consumo, previo acordo do Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde, establecerá a definición e normalización de datos e fluxos, a selección de indicadores e os requirimentos técnicos necesarios para a integración da información e para a súa análise desde a perspectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes”.

Sete. Engádese, ao final do artigo 63, a seguinte frase:

“Este informe conterá análises específicas da saúde de mulleres e homes”.

Disposición adicional Oitava. Modificacións do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores

O texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado por Real Decreto Lexislativo 11/995, do 24 de marzo, queda modificado como segue:

Un. Modifícase o parágrafo e) do apartado 2 do artigo 4, que queda redactado nos termos seguintes:

“e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.”

Dous. Modifícase o parágrafo segundo do apartado 1 e engádense dous novos apartados 4 e 5 ao artigo 17, nos seguintes termos:

“Serán igualmente nulas as ordes de discriminar e as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorábel dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.

“4. Sen prexuízo do disposto nos apartados anteriores, a negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para ese efecto poderá establecer exclusións, reservas e preferencias nas condicións de contratación de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría profesional de que se trate.

Así mesmo, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, categoría profesional ou posto de traballo de que se trate.”

“5. O establecemento de plans de igualdade nas empresas axustarase ao disposto nesta lei e na Lei Orgánica de Igualdade entre mulleres e homes.”

Tres. Introdúcese un apartado 8 no artigo 34, coa seguinte redacción:

“8. O traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o previsto naquela.”

Catro. Modifícanse o apartado 4 e o parágrafo primeiro do apartado 5 do artigo 37, quedando redactados nos seguintes termos:

“4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.”

“5. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.”

Cinco. Engádese un parágrafo segundo ao apartado 3 do artigo 38, nos seguintes termos:

“Cando o período de vacacións fixado no calendario laboral de a empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do disfrute do permiso que por aplicación de devandito precepto correspondéselle, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.”

Seis. Modifícase a letra d) do apartado 1 do artigo 45, quedando redactado nos seguintes termos:

“d) Maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural dun menor de nove meses e adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, aínda que estes sexan provisionais, de menores de seis anos ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.”

Sete. Modifícase o apartado 2 do artigo 46, que queda redactado do modo seguinte:

“2. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia.”

Oito. Modifícanse os parágrafos segundo e terceiro do apartado 3 do artigo 46, que quedan redactados do modo seguinte:

“Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, que poderá disfrutarse de forma fraccionada nun ou máis períodos, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasesen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.”

Nove. Introdúcese un novo segundo parágrafo no apartado 1 do artigo 48:

“Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior, nos supostos a que se refire o parágrafo d) do apartado 1 do artigo 45, o traballador beneficiarase de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidese ter dereito durante a suspensión.”

Dez. Modifícanse os apartados 4 e 5 do artigo 48, quedando redactados nos seguintes termos:

“4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese disfrutar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O pai poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai ou, na súa falta, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense de devandito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos supostos de adopción e de acollemento, tanto preadoptivo como permanente, aínda que estes sexan provisionais, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, *ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento*, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión. *A suspensión terá a mesma duración* nos supostos de adopción ou acollemento de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que a nai e o pai traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.”

5. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.”

Once. Inclúese un novo artigo 48 bis, coa seguinte redacción:

“Artigo 48.bis. Suspensión do contrato de traballo por paternidade.

O pai terá dereito á suspensión do contrato durante oito días ininterrompidos nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, aínda que estes sexan provisionais, de menores de ata seis anos, ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. Este período ampliarase no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo.

A suspensión por paternidade, que corresponde en exclusiva ao pai, é independente do disfrute compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4.

O pai poderá exercer o dereito durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 ou inmediatamente logo da finalización de devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá disfrutarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 por 100, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos.”

Doce. Modifícase a letra g) do apartado 2 do artigo 54, quedando redactado nos seguintes termos:

“g) O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.”

Trece. Engádese un novo parágrafo segundo ao número 1 do apartado 1, nos seguintes termos:

“Tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, se é o caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter establecido un plan de igualdade, sobre a aplicación deste.”

Catorce. Engádese un unha nova letra c) no número 9 do apartado 1 do artigo 64, así como un novo número 13 no mesmo apartado 1, nos seguintes termos:

“c) De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.”

“13. Colaborar coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación.”

Quince. Engádese un novo parágrafo no apartado 1 do artigo 85, coa redacción seguinte:

“Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación destes existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, se é o caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do Título Cuarto da Lei Orgánica de Igualdade entre mulleres e homes.”

Dezaseis. Engádese un novo parágrafo no apartado 2 do artigo 85, coa redacción seguinte:

“Así mesmo, sen prexuízo da liberdade de contratación que se reconece ás partes, a través da negociación colectiva articularase o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores da seguinte forma:

a) Nos convenios colectivos de ámbito empresarial, o deber de negociar formalizarase no marco da negociación de devanditos convenios.

b) Nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, o deber de negociar formalizarase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa nos termos e condicións que se estableceron nos indicados convenios para cumprimentar o devandito deber de negociar a través das oportunas regras de complementariedade.”

Dezasete. Engádese un novo apartado 6 ao artigo 90, quedando redactado, nos seguintes termos:

”6. Sen prexuízo do establecido no apartado anterior, a autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que puidesen conter discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo.

Para tales efectos, poderá solicitar o asesoramento do Instituto da Muller ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo proceda polo seu ámbito territorial. Cando a autoridade laboral dirixiuse á xurisdición competente por entender que o convenio colectivo puidese conter cláusulas discriminatorias, poñerá en coñecemento do Instituto da Muller ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo o seu ámbito territorial, sen prexuízo do establecido no apartado 3 do artigo 95 da Lei de Procedemento Laboral.”

Dezaioito. Engádese unha nova disposición adicional décimo sétima, nos seguintes termos:

“Disposición adicional décimo sétima. Discrepancias en materia de conciliación.

As discrepancias que xurdan entre empresarios e traballadores en relación co exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente resolveranse pola

xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.”

Dezanove. Engádesse unha nova disposición adicional décimo oitava, nos seguintes termos:

“Disposición adicional décimo oitava. Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida.

1. Nos supostos de redución de xornada contemplados no artigo 37, apartados 4, 4.bis, 5 e 7 o salario a ter en conta para efectos do cálculo das indemnizacións previstas nesta Lei, será o que correspondese ao traballador sen considerar a redución de xornada efectuada, a condición de que non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido para a devandita redución.

2. Igualmente será de aplicación o disposto no parágrafo anterior nos supostos de exercicio a tempo parcial dos dereitos establecidos no parágrafo sexto do artigo 48.4 e no artigo 48 bis.

Disposición adicional novena. Modificacións da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

A Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais queda modificada como segue:

Un. Introdúcese un novo apartado 4 no artigo 5, que quedará redactado como segue:

“4. As Administracións Públicas promoverán a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes, considerando as variábeis relacionadas co sexo tanto nos sistemas de recollida e tratamento de datos como no estudo e investigación xerais en materia de prevención de riscos laborais, co obxectivo de detectar e previr posíbeis situacións nas que os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo dos traballadores.”

Dous. Modifícase o parágrafo primeiro do apartado 2 e o apartado 4 do artigo 26, quedando redactados nos seguintes termos:

“2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posíbel ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatíbel co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.”

“4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora ou ao seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, se se dan as circunstancias previstas no número 3 deste artigo.”

Disposición adicional Décima. Modificacións de Texto Refundido da Lei de Procedemento Laboral, aprobada polo Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 do abril.

O Texto Refundido da Lei de Procedemento Laboral queda modificado como segue:

Un. Engádesse un novo parágrafo segundo no apartado 2 do artigo 27 nos seguintes termos:

“O anterior enténdese sen prexuízo da posibilidade de reclamar, nos anteriores xuízos, a indemnización derivada de discriminación ou lesión de dereitos fundamentais á que se refire o artigo 181 desta Lei.”

Dous. Engádese unha nova letra d) ao artigo 146, nos seguintes termos:

“d) Das comunicacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social acerca da constatación dunha discriminación por razón de sexo e nas que se recollan as bases dos prexuízos estimados para o traballador, para os efectos da determinación da indemnización correspondente.

Neste caso, a Xefatura de Inspección correspondente terá que informar sobre tal circunstancia á autoridade laboral competente para coñecemento desta, co fin de que pola mesma se dea traslado ao órgano xurisdiccional competente para efectos da acumulación de accións se se iniciase con posterioridade o procedemento de oficio a que se refire o apartado 2 do artigo 149 desta Lei.”

Tres. Modifícase o apartado 2 do artigo 149, quedando redactado nos seguintes termos:

“2. Así mesmo, no caso de que as actas de infracción versen sobre algunha das materias contempladas nos apartados 2, 6 e 10 do artigo 7 e 2, 11 e 12 do artigo 8 do Texto Refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións da Orde Social, aprobado por Real Decreto Lexislativo 52000, de 4 de agosto, e o suxeito responsábel as impugnou con base en alegacións e probas das que se deduza que o coñecemento do fondo da cuestión está atribuído á orde social da xurisdición segundo o artigo 9.5 da Lei Orgánica do Poder Xudicial.”

Catro. Modifícase o artigo 181, quedando redactado nos seguintes termos:

“As demandas de tutela dos demais dereitos fundamentais e liberdades públicas, incluída a prohibición de tratamento discriminatorio e do acoso, que se susciten no ámbito das relacións xurídicas atribuídas ao coñecemento da orde xurisdiccional social, tramitaranse conforme ás disposicións establecidas neste capítulo. Nas devanditas demandas expresaranse o dereito ou dereitos fundamentais que se estimen infrinxidos.

Cando a sentenza declare a existencia de vulneración, o Xuíz deberá pronunciarse sobre a contía da indemnización que, se é o caso, lle correspondese ao traballador por sufrir discriminación, se houber discrepancia entre as partes. Esta indemnización será compatíbel, se é o caso, coa que puidese corresponder ao traballador pola modificación ou extinción do contrato de traballo de acordo co establecido no Estatuto dos Traballadores.”

Disposición adicional décimo primeira. Modificacións do Texto Refundido da Lei de Infraccións e Sancións da Orde Social.

O Texto Refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado por Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda modificado como segue:

Un. Engádese un novo apartado, o 12, ao artigo 7, coa seguinte redacción:

“12. Non cumprir as obrigas que en materia de plans de igualdade establecen o Estatuto dos Traballadores ou o convenio colectivo que sexa de aplicación.”

Dous. Modifícanse os apartados 12 e 13 bis do artigo 8 e engádese un novo apartado 16, quedando redactados nos seguintes termos:

“12. As decisións unilaterais do empresario que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorábeis por razón de idade ou discapacidade ou favorábeis ou adversas en materia de retribucións, xornadas, formación, promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias de sexo, orixe, incluída a racial ou étnica, estado civil, condición social, relixión ou convicións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa ou lingua dentro do Estado español, así como as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorábel dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.”

“13 bis. O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade e orientación sexual e o acoso por razón de sexo, cando se produzan dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo, sempre que, coñecido polo empresario, este non adoptase as medidas necesarias para impedi-lo.”

“16. Non elaborar ou non aplicar o plan de igualdade, ou facelo incumprindo manifestamente os termos previstos, cando a obriga de realizar o devandito plan responda ao establecido no apartado 2 do artigo 46 bis desta Lei.”

Tres. Modifícase o parágrafo primeiro do artigo 46, quedando redactado nos seguintes termos:

“Sen prexuízo das sancións a que se refire o artigo 40.1 e agás o establecido no artigo 46 bis) desta Lei, os empresarios que cometan infraccións moi graves tipificadas nos artigos 16 e 23 desta Lei en materia de emprego e de protección por desemprego:”

Catro. Engádesse unha nova Subsección 3ª bis na Sección 2ª do Capítulo VI, comprensiva dun novo artigo 46 bis, nos seguintes termos:

“Subsección terceira bis. Responsabilidades en materia de igualdade.

Artigo. 46 bis. Responsabilidades empresariais específicas.

1. Os empresarios que cometan as infraccións moi graves tipificadas nos apartados 12, 13 e 13 bis) do artigo 8 e no apartado 2 do artigo 16 desta Lei serán sancionados, sen prexuízo do establecido no apartado 1 do artigo 40, coas seguintes sancións accesorias:

a) Perda automática das axudas, bonificacións e, en xeral, dos beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego, con efectos desde a data en que se cometeu a infracción, e

b) Exclusión automática do acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. Malia o anterior, no caso das infraccións moi graves tipificadas no apartado 12 do artigo 8 e no apartado 2 do artigo 16 desta Lei referidas aos supostos de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, as sancións accesorias ás que se refire o apartado anterior poderán ser substituídas pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade na empresa, se así se determina pola autoridade laboral competente previa solicitude da empresa e informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social, nos termos que se establezan regulamentariamente, suspendéndose o prazo de prescrición das devanditas sancións accesorias.

No caso de que non se elabore ou non se aplique o plan de igualdade ou se faga incumprindo manifestamente os termos establecidos na resolución da autoridade laboral, esta, a proposta da Inspección de Traballo e Seguridade Social, sen prexuízo da imposición da sanción que corresponda pola comisión da infracción tipificada no apartado 16 do artigo 8, deixará sen efecto a substitución das sancións accesorias, que se aplicarán da seguinte forma:

a) a perda automática das axudas, bonificacións e beneficios á que se refire a letra a) do apartado anterior aplicarase con efectos desde a data en que se cometeu a infracción;

b) a exclusión do acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde a data da resolución da autoridade laboral pola que se acorda deixar sen efecto a suspensión e aplicar as sancións accesorias.”

Disposición adicional décimo segunda. Modificación do Real Decreto Lei 11/1998, do 4 de setembro, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento.

Modifícase o artigo 1 do Real Decreto Lei 11/1998, do 4 setembro, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento, quedando redactadas nos seguintes termos:

“Darán dereito a unha bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, e nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta:

a) Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo por risco durante o embarazo ou por risco durante a lactación natural e mentres non se inicie a correspondente suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

b) Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores e traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento preadoptivo ou permanente ou que disfruten da suspensión por paternidade nos termos establecidos nos artigos 48.4 e 48 bis do Estatuto dos Traballadores.

A duración máxima das bonificacións prevista neste apartado b) coincidirá coa das respectivas suspensións dos contratos a que se refiren os artigos citados no parágrafo anterior.

No caso de que o traballador non esgote o período de descanso ou permiso a que tivese dereito, os beneficios extinguiranse no momento da súa incorporación á empresa.

c) Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores autónomos, socios traballadores ou socios de traballo das sociedades cooperativas, nos supostos de risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural, períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento preadoptivo ou permanente, ou suspensión por paternidade, nos termos establecidos nos parágrafos anteriores.”

Disposición adicional décimo terceira. Modificacións da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de Medidas Urxentes de Reforma do Mercado de Traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

Modifícase a disposición adicional segunda da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de Medidas Urxentes de Reforma do Mercado de Traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, quedando redactada nos seguintes termos:

“Disposición adicional segunda. Bonificacións de cotas de Seguridade Social para os traballadores en período de descanso por maternidade, adopción, acollemento preadoptivo ou permanente, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural ou suspensión por paternidade.

Á cotización dos traballadores ou dos socios traballadores ou socios de traballo das sociedades cooperativas, substituídos durante os períodos de descanso por maternidade, adopción, acollemento preadoptivo ou permanente, suspensión por paternidade, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural, mediante os contratos de interinidade bonificados, celebrados con desempregados, a que se refire o Real Decreto-lei 11/1998, do 4 de setembro, seralles de aplicación unha bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta.”

Disposición adicional décimo cuarta. Modificacións da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de Emprego.

Engádesse un novo artigo 22 bis á Lei 56/2003, do 16 de decembro, de Emprego, nos seguintes termos:

“Artigo 22 bis. Discriminación no acceso ao emprego.

1. Os servizos públicos de emprego, as súas entidades colaboradoras e as axencias de colocación sen fins lucrativos, na xestión da intermediación laboral deberán velar especificamente para evitar a discriminación no acceso ao emprego.

Os xestores da intermediación laboral cando, nas ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, comunicaranos a quen formulase a oferta.

2. En particular, consideraranse discriminatorias as ofertas referidas a un dos sexos, salvo que se trate dun requisito profesional esencial e determinante da actividade a desenvolver.

En todo caso consideraranse discriminatoria a oferta referida a un só dos sexos baseada en exixencias do posto de traballo relacionadas co esforzo físico.”

Disposición adicional décimo quinta. Modificacións da Lei Xeral da Seguridade Social, Texto Refundido aprobado polo Real Decreto Lexislativo 11/994, do 20 de xuño.

Un. Modifícase o parágrafo primeiro da letra c) do apartado 1 do artigo 38, que queda redactado nos seguintes termos:

“c) Prestacións económicas nas situacións de incapacidade temporal; maternidade; paternidade; risco durante o embarazo; risco durante a lactación natural; invalidez, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; xubilación, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; desemprego, nos seus niveis contributivo e asistencial; morte e supervivencia; así como as que se outorguen nas continxencias e situacións especiais que regulamentariamente se determinen por Real Decreto, a proposta do Ministro de Traballo e Asuntos Sociais.”

Dous. Modifícase o apartado 4 do artigo 106, que queda redactado nos seguintes termos:

“4. A obriga de cotizar continuará na situación de incapacidade temporal, calquera que sexa a súa causa, na de maternidade, na de paternidade, na de risco durante o embarazo e na de risco durante a lactación natural, así como nas demais situacións previstas no artigo 125 en que así se establece regulamentariamente.”

Tres. Modifícase o apartado 3 do artigo 124, que queda redactado nos seguintes termos:

“3. As cotas correspondentes á situación de incapacidade temporal, de maternidade, de paternidade, de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural serán computábeis para efectos dos distintos períodos previos de cotización exixidos para o dereito ás prestacións.”

Catro. Engádesse un novo apartado 6 ao artigo 124, co seguinte contido:

“6. O período de descanso por maternidade ou de suspensión por paternidade que subsista á data de extinción do contrato de traballo, ou que se inicie durante a percepción da prestación por desemprego, será considerado como período de cotización efectiva para efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.”

Cinco. Modifícase o apartado 1 do artigo 125, que queda redactado nos seguintes termos:

“A situación legal de desemprego total durante a que o traballador perciba prestación por devandita continxencia será asimilada á de alta. Así mesmo, terá a consideración de situación asimilada á de alta, con cotización, agás no que respecta aos subsidios por risco durante o embarazo e por risco durante a lactación

natural, a situación do traballador durante o período correspondente a vacacións anuais retribuídas que non sexan disfrutadas polo mesmo con anterioridade á finalización do contrato.”

Seis. Modifícase o Capítulo IV bis do Título II, que queda redactado nos seguintes termos:

“Capítulo IV bis. Maternidade.

Sección primeira. Suposto xeral.

Artigo 133 bis. Situacións protexidas.

Para efectos da prestación por maternidade prevista nesta Sección, considéranse situacións protexidas a maternidade, a adopción e o acollemento, tanto preadoptivo como permanente, aínda que estes sexan provisionais, durante os períodos de descanso que por tales situacións se disfruten, de acordo co previsto no artigo 48.4 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo, e no artigo 30.3 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a reforma da función pública.

Artigo 133 ter. Beneficiarios.

Serán beneficiarios do subsidio por maternidade os traballadores por conta allea, calquera que sexa o seu sexo, que disfruten dos descansos referidos no artigo anterior, sempre que, reunindo a condición xeral exixida no artigo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de cento oitenta días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento de inicio do descanso ou, alternativamente, de trescentos sesenta e cinco días ao longo da súa vida laboral con anterioridade á mencionada data, e reúnan as demais condicións que regulamentariamente se determinen.

A referencia realizada no parágrafo anterior á data de inicio do descanso entenderase substituída pola data de parto no caso da nai, e pola data de resolución no suposto previsto no último parágrafo do artigo 48.4 da lei do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de acceso á prestación económica por parte do pai, en caso de maternidade biolóxica, o período de cento oitenta días a que se refire o parágrafo anterior terá que estar acreditado por aquel dentro dos sete anos inmediatamente anteriores á data en que se inicie o seu período de descanso.

Artigo 133 quater. Prestación económica.

A prestación económica por maternidade consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns.

Artigo 133 quinquies. Perda ou suspensión do dereito ao subsidio por maternidade.

O dereito ao subsidio por maternidade poderá ser denegado, anulado ou suspendido, cando o beneficiario actuase fraudulentamente para obter ou conservar a devandita prestación, así como cando traballase por conta propia ou allea durante os correspondentes períodos de descanso.

Sección segunda. Suposto especial.

Artigo 133 sexies. Beneficiarias.

Serán beneficiarias do subsidio non contributivo por maternidade previsto nesta Sección as traballadoras por conta allea que, en caso de parto, reúnan todos os requisitos establecidos para acceder á prestación por maternidade regulada na Sección anterior, salvo o período mínimo de cotización establecido no artigo 133 ter.

Artigo 133 septies. Prestación económica.

A contía da prestación será a establecida para o subsidio por desemprego no artigo 217.2, en función das responsabilidades familiares apreciadas conforme ao artigo 215.2, salvo que a base reguladora calculada conforme ao artigo 133 quater ou á disposición adicional sétima fose de contía inferior, nese caso estarase a esta.

A duración da prestación, que terá a consideración de non contributiva para os efectos do artigo 86, será de 42 días naturais a contar desde o parto, podendo denegarse, anularse ou suspenderse o dereito pola mesmas causas establecidas no artigo 133 quinquies”.

Sete. O actual Capítulo IV ter do Título II, pasa a ser o Capítulo IV quater, introducíndose en devandito Título un novo Capítulo IV ter, coa seguinte redacción:

“Capítulo IV ter. Paternidade.

Artigo 133 octies. Situación protexida.

Para efectos da prestación por paternidade, considéranse situacións protexidas o nacemento de fillo, a adopción e o acollemento, tanto preadoptivo como permanente, aínda que estes sexan provisionais, durante o período de suspensión que, por tales situacións, se disfrute de acordo co previsto no artigo 48 bis do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Artigo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios do subsidio por paternidade os traballadores por conta allea que disfruten da suspensión referida no artigo anterior, sempre que, reunindo a condición xeral exixida no artigo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de cento oitenta días, dentro dos sete anos inmediatamente anteriores á data de inicio de devandita suspensión, ou, alternativamente, trescentos sesenta e cinco días ao longo da súa vida laboral con anterioridade á mencionada data, e reúnan as demais condicións que regulamentariamente se determinen.

Artigo 133 decies. Prestación económica.

A prestación económica por paternidade consistirá nun subsidio que se determinará na forma establecida polo artigo 133 quater para o subsidio por maternidade, e poderá ser denegada, anulada ou suspendida polas mesmas causas establecidas para esta última.”

Oito. Modifícase o apartado 1 do artigo 135, que queda redactado nos seguintes termos:

“1. A prestación económica por risco durante o embarazo concederase á muller traballadora nos termos e condicións previstos nesta lei para a prestación económica de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, sen exixencia de período mínimo de cotización, e teranse en conta as particularidades establecidas nos apartados seguintes”.

Nove. Engádesse un novo Capítulo IV quinquies no Título II, coa seguinte redacción:

“Capítulo IV quinquies. Risco durante a lactación natural.

Artigo 135 bis. Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante a lactación natural, considérase situación protexida o período de suspensión do contrato de traballo nos supostos en que, debendo a muller traballadora cambiar de posto de traballo por outro compatible coa súa situación, nos termos previstos no artigo 26.4 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, devandito cambio de posto non resulte técnica ou obxectivamente posíbel, ou non poida razoabelmente exixirse por motivos xustificadas.

Artigo 135 ter. Prestación económica

A prestación económica por risco durante a lactación natural concederáse á muller traballadora nos termos e condicións previstos nesta lei para a prestación económica por risco durante o embarazo, e extinguirase no momento en que o fillo cumpra nove meses, salvo que a beneficiaria se reincorporase con anterioridade ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatíbel coa súa situación.”

Dez. Modifícase a letra b) do apartado 1 do artigo 172, que queda redactada nos seguintes termos:

“b) Os perceptores dos subsidios de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, paternidade ou risco durante a lactación natural, que cumpran o período de cotización que, se é o caso, estea establecido.”

Once. Modifícase o artigo 180, que queda redactado nos termos seguintes:

“Artigo 180. Prestacións.

1. Os dous primeiros anos do período de excedencia que os traballadores, de acordo co artigo 46.3 da Lei do Estatuto dos Traballadores, disfruten en razón do coidado de cada fillo ou menor acollido, nos supostos de acollemento familiar permanente ou preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, terán a consideración de período de cotización efectiva para efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.

O período de cotización efectiva a que se refire o parágrafo anterior terá unha duración de 30 meses se a unidade familiar da que forma parte o menor en razón do coidado do cal se solicita a excedencia, ten a consideración de familia numerosa de categoría xeral, ou de 36 meses, se ten a de categoría especial.

2. De igual xeito, considerarase efectivamente cotizado para os efectos das prestacións indicadas no apartado anterior, o primeiro ano do período de excedencia que os traballadores disfruten, de acordo co artigo 46.3 da Lei do Estatuto dos Traballadores, en razón do coidado doutros familiares, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidan valerse por si mesmos, e non desempeñen unha actividade retribuída.

3. Cando as situacións de excedencia sinaladas nos apartados anteriores estivesen precedidas por unha redución de xornada nos termos previstos no artigo 37.5 da Lei do Estatuto dos Traballadores, para os exclusivos efectos da consideración como cotizados dos períodos de excedencia que correspondan, as cotizacións realizadas durante a redución de xornada computaranse incrementadas ata o 100 por 100 da contía que correspondese se se mantivo sen a devandita redución a xornada de traballo.”

Doce. Engádesse un novo apartado 5 ao artigo 211, nos seguintes termos:

“5. Nos supostos de redución de xornada previstos nos apartados 4 bis, 5 e 7 do artigo 37 da Lei do Estatuto dos Traballadores, para o cálculo da base reguladora, as bases de cotización computaranse incrementadas ata o cento por cento da contía que correspondese se se mantivo, sen redución, o traballo a tempo completo ou parcial.

Se a situación legal de desemprego se produce estando o traballador nas situacións de redución de xornada citadas, as contías máxima e mínima a que se refiren os apartados anteriores determinaranse tendo en conta o indicador público de rendas de efectos múltiples en función das horas traballadas antes da redución da xornada.”

Trece. Modifícase o apartado 1 do artigo 217, que queda redactado nos seguintes termos:

“1. A contía do subsidio será igual ao 80 por 100 do indicador público de rendas de efectos múltiples mensual, vixente en cada momento.

No caso de desemprego por perda dun traballo a tempo parcial tamén se percibirá a contía antes indicada.”

Catorce. Modifícase o apartado 2 do artigo 222, que queda redactado nos seguintes termos:

“2. Cando o traballador estea en situación de maternidade ou de paternidade e durante estas se extinga o seu contrato por algunha das causas previstas no apartado 1 do artigo 208, seguirá percibindo a prestación por maternidade ou por paternidade ata que se extingan as ditas situacións, pasando entón á situación legal de desemprego e a percibir, se reúne os requisitos necesarios, a correspondente prestación. Neste caso non se descontará do período de percepción da prestación por desemprego de nivel contributivo o tempo que permanecese en situación de maternidade ou de paternidade.”

Quince. Modifícanse os parágrafos terceiro e cuarto do apartado 3 do artigo 222, que quedan redactados nos seguintes termos:

“Cando o traballador estea percibindo a prestación por desemprego total e pase á situación de maternidade ou de paternidade, percibirá a prestación por estas últimas continxencias na contía que corresponda.

O período de percepción da prestación por desemprego non se ampliará pola circunstancia de que o traballador pase á situación de incapacidade temporal. Durante a devandita situación, a Entidade Xestora das prestacións por desemprego continuará satisfacendo as cotizacións á Seguridade Social conforme ao previsto no parágrafo b) do apartado 1 do artigo 206.”

Dezaseis. Engádese un novo parágrafo quinto ao apartado 3 do artigo 222, nos seguintes termos:

“Se o traballador pasa á situación de maternidade ou de paternidade, suspenderáselle a prestación por desemprego e a cotización á Seguridade Social antes indicada e pasará a percibir a prestación por maternidade ou por paternidade, xestionada directamente pola súa Entidade Xestora. Unha vez extinguida a prestación por maternidade ou por paternidade, renovarase a prestación por desemprego, nos termos recollidos no artigo 212.3.b), pola duración que restaba por percibir e a contía que correspondía no momento da suspensión.”

Dezasete. Modifícase a disposición adicional sexta, que queda redactada nos seguintes termos:

“Disposición adicional sexta. Protección dos traballadores contratados para a formación.

A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación comprenderá, como continxencias, situacións protexíbeis e prestacións, as derivadas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, a asistencia sanitaria nos casos de enfermidade común, accidente non laboral e maternidade, as prestacións económicas por incapacidade temporal derivadas de riscos comúns, por maternidade e paternidade, por risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural e as pensións.”

Dezaioito. 1. Modifícase a letra a) da regra segunda do apartado 1 da disposición adicional sétima, que queda redactada nos seguintes termos:

“a) Para acreditar os períodos de cotización necesarios para causar dereito ás prestacións de xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, incapacidade temporal, maternidade e paternidade, computaranse exclusivamente as cotizacións efectuadas en función das horas traballadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando a súa equivalencia en días teóricos de cotización. Para tal fin, o número de horas efectivamente traballadas dividirase por cinco, equivalente diario do cómputo de mil oitocentas vinte e seis horas anuais.”

2. Modifícase a letra a) da regra terceira do apartado 1 da disposición adicional sétima, que queda redactada nos seguintes termos:

“a) A base reguladora das prestacións de xubilación e incapacidade permanente calcularase conforme á regra xeral. Para as prestacións por maternidade e por paternidade, a base reguladora diaria será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante o ano anterior á data do feito causante entre 365.

Dezanove. Modifícase o apartado 4 da disposición adicional oitava, que queda redactado nos termos seguintes:

“4. O previsto nos artigos 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 será aplicábel, se é o caso, aos traballadores por conta allea dos réximes especiais. O previsto nos artigos 112 bis e 162.6 será igualmente de aplicación aos traballadores por conta allea dos réximes especiais con excepción dos incluídos nos réximes especiais agrario e de empregados de fogar. Así mesmo, o disposto nos artigos 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 resultará de aplicación aos traballadores por conta propia incluídos nos réximes especiais de traballadores do mar, agrario e de traballadores autónomos, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.”

Vinte . Modifícase a disposición adicional undécima bis, que queda redactada nos seguintes termos:

“Disposición adicional undécima bis. Prestacións por maternidade e por paternidade nos Réximes Especiais.

1. Os traballadores por conta allea incluídos nos distintos Réximes Especiais do sistema terán dereito ás prestacións establecidas no Capítulo IV bis e no Capítulo IV ter do Título II da presente Lei, coa mesma extensión e nos mesmos termos e condicións alí previstos para os traballadores do Réxime Xeral.

2. Os traballadores por conta propia incluídos nos distintos Réximes Especiais do sistema terán dereito ás prestacións establecidas no Capítulo IV bis e no Capítulo IV ter do Título II da presente Lei, coa mesma extensión e nos mesmos termos e condicións alí previstos para os traballadores do Réxime Xeral. Nestes supostos, os períodos durante os que se terá dereito a percibir os subsidios por maternidade e por paternidade serán coincidentes, no relativo tanto á súa duración como á súa distribución, cos períodos de descanso laboral establecidos para os traballadores por conta allea, podendo dar comezo o aboamento do subsidio por paternidade a partir do momento de nacemento do fillo. Os traballadores por conta propia poderán, igualmente, percibir o subsidio por maternidade e por paternidade en réxime de xornada parcial, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.

3. Tanto para os traballadores por conta propia incluídos nos distintos Réximes Especiais como para os traballadores pertencentes ao Réxime Especial de Empregados de Fogar que sexan responsábeis da obriga de cotizar, será requisito imprescindible para o recoñecemento e aboamento das prestacións que os interesados estean ao corrente no pagamento das cotas á Seguridade Social”.

Vinte e un. Dáse nova redacción á disposición adicional undécima ter, que queda redactada nos seguintes termos:

“Disposición adicional undécima ter. Xestión das prestacións económicas por maternidade e por paternidade.

A xestión das prestacións económicas de maternidade e de paternidade reguladas na presente lei corresponderá directa e exclusivamente á entidade xestora correspondente.”

Vinte e dous. Introdúcese unha nova disposición adicional cuadraxésimo terceira, nos seguintes termos:

“Disposición adicional cuadraxésimo terceira. Períodos de cotización asimilados por parto.

Para efectos das pensións contributivas de xubilación e de incapacidade permanente de calquera réxime da Seguridade Social, computaranse, a favor da traballadora solicitante da pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto dun só fillo e de 14 días máis por cada fillo a partir do segundo, este incluído, se o parto fose múltiple, salvo se, por ser traballadora ou funcionaria no momento do parto, se cotizou durante a totalidade das dezaseis semanas ou, se o parto fose múltiple, durante o tempo que corresponda.”

Disposición adicional décimo sexta. Nulidade de determinadas extincións da relación laboral e despedimentos.

Quedan tamén comprendidos nos artigos 53.4 e 55.5 da Lei do Estatuto dos Traballadores e 108.2 e 122.2 da Lei de Procedemento Laboral as decisións extintivas e os despedimentos dos traballadores nos seguintes casos:

- a) Os das traballadoras durante o período de suspensión do contrato de traballo por risco durante a lactación natural ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural e os dos traballadores durante a suspensión do contrato por paternidade.
- b) Os dos traballadores que soliciten ou estean disfrutando do permiso a que se refire o artigo 37.4 bis do Estatuto dos Traballadores e os das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos na devandita Lei.
- c) Os dos traballadores logo de se teren reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nos parágrafos anteriores será de aplicación salvo que se declare a procedencia da decisión extintiva ou do despedimento por motivos distintos aos sinalados.

Disposición adicional décimo sétima.- Modificacións á Lei de Medidas para a Reforma da Función Pública.

Modifícanse os seguintes preceptos da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública:

Un. Modifícase o parágrafo segundo do artigo 29.4, que queda redactado do seguinte xeito:

“Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, os funcionarios para atender ao coidado dun familiar que estea ao seu cargo, ata o segundo grao mesmo de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.”

Dous. Modifícase o parágrafo quinto do artigo 29.4, que queda redactado do seguinte xeito:

“O período de permanencia nesta situación será computábel para efectos de trienios, consolidación de grao persoal e dereitos.”

Os funcionarios poderán participar nos cursos de formación que convoque a Administración. Durante os dous primeiros anos, terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñaban. Transcorrido este período, a devandita reserva serao ao posto na mesma localidade e de igual nivel e retribución”

Tres. Suprímese o actual parágrafo sexto do artigo 29.4.

Catro. Modifícase a denominación do artigo 29.8, que queda redactado do seguinte xeito

“Excedencia por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria.”

Cinco. Engádese un parágrafo, a continuación do primeiro parágrafo do artigo 29.8, coa seguinte redacción:

“Igualmente, durante os dous primeiros meses desta excedencia a funcionaria terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, se é o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.”

Seis. Modifícase a letra a) do artigo 30.1, coa seguinte redacción:

1. Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

a) Polo nacemento, ou adopción dun fillo, dez días a disfrutar polo pai a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

Sete. Créase unha nova letra a) bis, no artigo 30.1, coa seguinte redacción:

a bis) Polo falecemento, accidente ou enfermidade graves dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade graves dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.”

Oito. Modifícase a letra f) do artigo 30.1 e engádense dous parágrafos á devandita letra, quedando a redacción do seguinte xeito:

“A funcionaria, por lactación dun fillo menor de doce meses, terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada, ou nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, a funcionaria poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.”

Nove. Modifícase o primeiro parágrafo da letra f bis) do artigo 30.1 que queda redactada do seguinte xeito:

“f bis) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que por calquera causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terán dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas percibindo as retribucións íntegras. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións”.

Dez. Modifícase o primeiro parágrafo da letra g) do artigo 30.1, que queda redactado do seguinte xeito:

“g) O funcionario que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos, persoa maior que requira especial dedicación ou a unha persoa con discapacidade, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á diminución da súa xornada de traballo.”

Once. Engádense unha letra g bis) ao artigo 30.1 coa seguinte redacción:

“g bis) O funcionario que precise atender ao coidado dun familiar en primeiro grao, terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes. Se houberse máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de disfrute desta redución poderase prorratear entre estes, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes.”

Doce. Engádense ao final do artigo 30.2 o seguinte:

“... e por deberes derivados da conciliación da vida familiar e laboral”.

Trece. Modifícase o artigo 30.3, que queda redactado do seguinte xeito:

“No suposto de parto, a duración do permiso será de dezaseis semanas ininterrompidas ampliábeis no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O permiso distribuirase a opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña risco para a súa saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso poderá computarse, a instancia da nai ou, na súa falta, do outro proxenitor a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense de devandito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai”.

Nos supostos de adopción ou de acollemento, preadoptivo ou permanente, con independencia da idade que teña o menor, o permiso terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do funcionario, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de que ambos proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os permisos a que se refire o presente apartado poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, a solicitude dos funcionarios e se o permiten as necesidades do servizo, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o funcionario terá dereito a disfrutar dun permiso de ata dous meses de duración percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.

Igualmente, para o suposto previsto no parágrafo anterior, o permiso previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constituía a adopción.

Durante o disfrute dos permisos regulados neste apartado a funcionaria ou, se é o caso, o funcionario, poderá participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Disposición adicional décimo oitava.- Modificacións da Lei 17/1999, do 18 de maio, de Réxime do Persoal das Forzas Armadas.

Un. Dáse nova redacción ao artigo 108.2:

“2. Regulamentariamente determinarase a composición, incompatibilidades e normas de funcionamento dos órganos de avaliación, adecuándose no posíbel ao principio de composición equilibrada nos termos definidos na Lei de Igualdade. En todo caso estarán constituídos por persoal militar de maior emprego que os avaliados.”

Dous. Inclúese un novo apartado cuarto no artigo 112, coa seguinte redacción:

“4. Á muller daráselle especial protección en situacións de embarazo, parto e posparto para cumprir as condicións para o ascenso a todos os empregos de militar profesional”.

Tres. Dáse nova redacción ao artigo 132.

“Durante o período de embarazo e previo informe facultativo, poderá asignarse á muller militar profesional a un posto orgánico ou cometido distinto ao que estivese ocupando, que resulte adecuado ás circunstancias do seu estado.

Nos supostos de parto ou adopción terase dereito aos correspondentes permisos da nai e do pai, de conformidade coa lexislación vixente para o persoal ao servizo das Administracións públicas.

A aplicación destes supostos non suporá perda do destino.”

Catro. Dáse nova redacción ao artigo 141.1.e):

“e) Solicítelo para atender ao coidado dos fillos ou en caso de acollemento permanente ou preadoptivo. Nestes supostos terán dereito a un período de excedencia voluntaria non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, a contar desde a data do seu nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa correspondente. Os sucesivos fillos ou acollementos darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que viñesen disfrutando.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano os que o soliciten para encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Non poderá concederse a situación de excedencia voluntaria por estas causas cando ao cónxuxe ou persoa con análoga relación de afectividade ou a outro familiar do militar se lle recoñecesen os dereitos derivados desta situación administrativa e en relación ao mesmo causante.

Á situación de excedencia voluntaria tamén se pasará por agrupación familiar cando o cónxuxe resida noutro municipio por obter un posto de traballo de carácter definitivo en calquera das Administracións públicas ou un destino dos contemplados no artigo 126.”

Cinco. Inclúese un novo apartado 6 no artigo 148, coa seguinte redacción:

“6. Os militares de complemento e os militares profesionais de tropa e mariñaría que, no momento de finalizar a súa relación de servizos coas Forzas Armadas, estean en situación de incapacidade temporal por accidente ou enfermidade derivada do servizo, ou en situación de embarazo, parto ou posparto, non causarán baixa nas Forzas Armadas e prorrogarase o seu compromiso ata finalizar esas situacións.”

Disposición adicional décimo novena.- Modificacións da Lei Orgánica de Forzas e Corpos de Seguridade do Estado.

PENDENTE

Disposición adicional vixésima.- Modificación da Lei Xeral para a Defensa de Consumidores e Usuarios.

Dáse nova redacción ao apartado 10 do artigo 34 da Lei 26/1984, do 19 de xullo, Xeral para a Defensa de Consumidores e Usuarios, pasando o seu actual contido a constituír un novo apartado 11:

“10. As condutas discriminatorias, e en especial as previstas como tales na Lei de igualdade entre mulleres e homes.”

Disposición adicional vixésimo primeira.- Modificación da Lei de Sociedades Anónimas.

Modifícase a indicación novena do artigo 200 da Lei de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Lexislativo 1564/1989, do 22 de decembro, que queda redactada nos seguintes termos:

“O número medio de persoas empregadas no curso do exercicio, expresado por categorías, así como os gastos de persoal que se refiran ao exercicio, distribuídos como prevé o artigo 189, apartado A.3, cando non estean así consignados na conta de perdas e ganancias.

A distribución por sexos ao remate do exercicio do persoal da sociedade, desagregado nun número suficiente de categorías e niveis, entre os que figurarán o de altos directivos e o de conselleiros.”

Disposición adicional vixésimo segunda.- Modificacións da Lei de creación do Instituto da Muller.

Engádesse un novo artigo 2 bis á Lei 16/1983, do 24 de outubro, de creación do Instituto da Muller, nos seguintes termos:

“Artigo 2 bis. Ademais das atribuídas no artigo anterior e demais normas vixentes, o Instituto da Muller exercerá, con independencia, as seguintes funcións:

- a) a prestación de asistencia ás vítimas de discriminación para que tramiten as súas reclamacións por discriminación;
- b) a realización de estudos sobre a discriminación;
- c) a publicación de informes e a formulación de recomendacións sobre calquera cuestión relacionada coa discriminación.”

Disposición adicional vixésimo terceira.- Designación do Instituto da Muller.

O Instituto da Muller será o organismo competente no Reino de España para efectos do disposto no artigo 8 bis da Directiva 2002/73, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, de modificación da Directiva 76/207, do 9 de febreiro de 1976, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo e no artigo 12 da Directiva 2004/113, do Consello, do 13 de decembro de 2004, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e a súa subministración.

Disposición adicional vixésimo cuarta.- Delito de acoso sexual.

As normas sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo contidas na presente Lei non afectan ao previsto na lexislación penal sobre o delito de acoso sexual.

Disposición transitoria primeira. Réxime transitorio de nomeamentos.

As normas sobre composición e representación equilibrada contidas na presente Lei serán de aplicación aos nomeamentos que se produzan con posterioridade á súa entrada en vigor, sen afectar aos xa realizados.

Disposición transitoria segunda. Implantación das medidas preventivas do acoso sexual e do acoso por razón de sexo na Administración Xeral do Estado.

A aplicación do protocolo de actuación sobre medidas relativas ao acoso sexual ou por razón de sexo regulado no artigo 33 desta Lei realizarase no prazo de seis meses desde a súa entrada en vigor.

Disposición transitoria terceira. Regulación regulamentaria de transitoriedade en relación coa Marca Española de Excelencia.

Regulamentariamente determinaranse, para os efectos de obter a Marca Española de Excelencia en Igualdade, as condicións de validación das cualificacións atribuídas ás empresas conforme á normativa anterior.

Disposición transitoria cuarta. Réxime transitorio de procedementos.

Aos procedementos administrativos e xudiciais xa iniciados con anterioridade á entrada en vigor desta Lei non lles será de aplicación esta, rexéndose pola normativa anterior.

Disposición transitoria quinta. Réxime de aplicación do deber de negociar en materia de igualdade.

O disposto no artigo 89.1 bis do Estatuto dos Traballadores en materia de igualdade, segundo a redacción dada polo apartado once da disposición adicional x desta Lei, será de aplicación á negociación subseguinte á primeira denuncia do convenio que se produza a partir da entrada en vigor desta.

Disposición transitoria sexta.- Táboas de mortalidade e supervivencia

Mentres non se aproben as disposicións regulamentarias ás que se refire o parágrafo segundo do artigo 65.1 da presente Lei, as entidades aseguradoras poderán continuar aplicando as táboas de mortalidade e supervivencia e os demais elementos das bases técnicas, actualmente utilizados, nos que o sexo constitúe un factor determinante da avaliación do risco a partir de datos actuariais e estatísticos pertinentes e exactos.

Disposición transitoria sétima.- Retroactividade de efectos para medidas de conciliación.

Os preceptos da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a reforma da Función Pública modificados por esta Lei terán carácter retroactivo respecto dos feitos causantes orixinados e vixentes a 1 de xaneiro de 2006 no ámbito da Administración Xeral do Estado.

Disposición transitoria oitava. Regulación regulamentaria de transitoriedade en relación co distintivo español de Empresa Modelo en Igualdade.

Regulamentariamente, determinaranse, para os efectos de obter o distintivo español de Empresa Modelo en Igualdade, as condicións de validación das cualificacións atribuídas ás empresas conforme a normativa anterior.

Disposición transitoria novena. Réxime transitorio dos novos dereitos de maternidade e paternidade.

A regulación das suspensións por maternidade e paternidade establecida nesta lei, será de aplicación aos nacementos, adopcións ou acollementos que se produzan ou constitúan a partir da entrada en vigor desta lei.

Disposición transitoria décima. Réxime de aplicación do deber de negociar en materia de igualdade.

O disposto no artigo 85 do Estatuto dos Traballadores en materia de igualdade, segundo a redacción dada polos apartados quince e dezaseis da disposición adicional oitava desta lei, será de aplicación na negociación subseguinte á primeira denuncia do convenio que se produza a partir da entrada en vigor desta.

Disposición derogatoria única.-

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

Disposición final primeira.- Fundamento constitucional.

1.- Os preceptos contidos no Título Preliminar, o Título Primeiro, o Capítulo I do Título II, os artigos 24,a 26 e a Disposición Adicional Primeira desta Lei constitúen regulación das condicións básicas que garanten a igualdade de todos os españois no exercicio dos dereitos e o cumprimento dos deberes constitucionais, de acordo co art. 149.1.1 da Constitución.

2.- Os arts. 21 e 22 desta lei teñen carácter básico de acordo co art. 149.1.30 da Constitución. O art. 23 e as disposicións adicionais Sexta e Sétima desta Lei teñen carácter básico de acordo co art. 149.1.16 da Constitución. Os artigos 30, 33 e 34 desta Lei teñen carácter básico de acordo co art. 149.1.27 da Constitución. Os artigos 28, 29 e 45, o apartado seis da da Disposición Adicional décimo sétima e os parágrafos primeiro e cuarto do apartado trece da mesma Disposición Adicional décimo sétima desta Lei teñen carácter básico de acordo co art. 149.1.18 da Constitución. As disposicións adicionais décimo segunda e décimo quinta constitúen bases do réxime económico da Seguridade Social, de acordo co artigo 149.1.17 da Constitución.

3.- Os preceptos contidos no Título Cuarto e nas Disposiciones adicionais oitava, novena, décimo primeira, décimo terceira, décimo cuarta e décimo sexta constitúen lexislación laboral de aplicación en todo o Estado de acordo co art. 149.1.7 da Constitución.

Os preceptos dos Títulos Quinto e Sexto desta Lei constitúen lexislación civil e mercantil de aplicación directa en todo o Estado de acordo cos apartados 6 e 8 do art. 149.1 da Constitución.

As Disposicións Adicionais Segunda a Cuarta e Décima dítanse en exercicio das competencias sobre lexislación procesual, de acordo co art. 149.1.6 da Constitución.

4.- O resto dos preceptos desta Lei son de aplicación á Administración Xeral do Estado.

Disposición final segunda. Natureza da Lei.

As normas contidas nas disposicións adicionais segunda e décimo novena teñen carácter orgánico. O resto dos preceptos contidos nesta lei ten carácter ordinario.

Disposición final terceira. Habilitacións regulamentarias.

1. Autorízase o Goberno a ditar cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación e o desenvolvemento da presente Lei nas materias que sexan da competencia do Estado.

2. Regulamentariamente, no prazo de seis meses a partir da entrada en vigor desta Lei:

- Levarase a efecto a regulación do distintivo español de empresa modelo en igualdade establecido no Capítulo IV do Título IV desta Lei.

- Integrarase o contido dos Anexos da Directiva 92/85, do Consello Europeo, do 19 de outubro de 1992, sobre aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e saúde no traballo da traballadora embarazada, que dea a luz ou en período de lactación. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais elaborará, no prazo de seis meses desde a publicación do Real Decreto, unhas directrices sobre avaliación do risco.

3. O Goberno poderá fixar, antes do 21 de decembro de 2007, e mediante Real Decreto, os supostos a que se refire o parágrafo segundo do artigo 65.1 da presente Lei.

Disposición final cuarta. Transposición de Directivas.

Mediante a presente Lei incorpórase ao ordenamento xurídico a Directiva 2002/73, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, de modificación da Directiva 76/207, do 9 de febreiro de 1976, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo e a Directiva 2004/113, do Consello, do 13 de decembro de 2004, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e a súa subministración.

Disposición final quinta. Plans de igualdade e negociación colectiva.

Unha vez transcorridos catro anos desde a entrada en vigor desta lei, o Goberno procederá a avaliar, xunto ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, o estado da negociación colectiva en materia de igualdade, e a estudar, en función da evolución habida, as medidas que, se é o caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. Entrada en vigor.

Esta Lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, con excepción do previsto no artigo 65.2, que o fará o 31 de decembro de 2008.