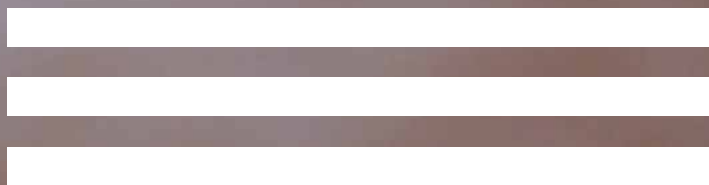




GÈNERE I COMUNICACIÓ



Llibre d'estil per al bon ús de

la imatge de la dona en els

mitjans de comunicació

GÈNERE I COMUNICACIÓ



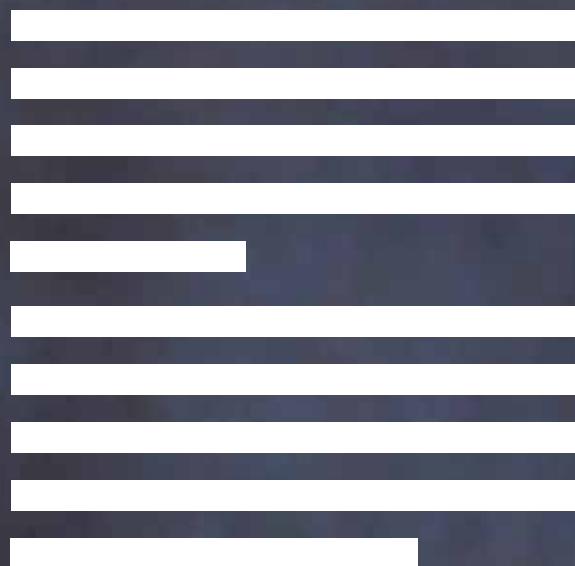
GENERALITAT
VALENCIANA



GÈNERE I COMUNICACIÓ



Llibre d'estil per al bon ús de
la imatge de la dona en els
mitjans de comunicació



GÈNERE I COMUNICACIÓ

I- INTRODUCCIÓ

II- LA PUBLICITAT I ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ

II.1- LA PUBLICITAT SEXISTA

- Introducció
- Evolució de la dona en la publicitat
- La dona en els anuncis
- Rols de gènere en publicitat
- Dona i estereotips
- La imatge i el cos de la dona en els anuncis

II.2- DONA I MITJANS DE COMUNICACIÓ

- Introducció
 - Televisió, ràdio i premsa
-

III- PREVINDRE LA PUBLICITAT I LA COMUNICACIÓ SEXISTA

III.1- COM DETECTAR EL SEXISME EN LA PUBLICITAT

III.2- RECOMANACIONS

- Anunciants
- Agències de publicitat
- Editors de mitjans de comunicació
- Administració

IV- LA INFLUÈNCIA DE LA PUBLICITAT SEXISTA EN LA INFÀNCIA I LA JOVENTUT

- Introducció
 - Què és l'educació sexista?
 - La publicitat té continguts sexistes?
 - Per què influïx en la modificació de les creences?
 - Per què són la infància i la joventut tan receptives als missatges publicitaris?
 - Quins problemes sorgixen dels missatges subliminars de publicitat?
 - Com influïxen en la conducta de la infància i la joventut?
 - Pautes que s'han de seguir
-

V- RECOMANACIONS PER A UNA COMUNICACIÓ MÉS IGUALITÀRIA

- Diccionari bàsic
 - Decàleg contra la publicitat sexista
 - Llenguatge, gènere i sexe. Pràctiques periodístiques
-

VI- CONCLUSIONS

VII- MARC JURÍDIC

VIII- BIBLIOGRAFIA

I

Introducció. Gènere i comunicació.

Un dels principals temes d'anàlisi de l'últim segle i del nou ha sigut la igualtat entre els sexes a tots els nivells.

S'han produït grans canvis experimentats per les societats occidentals en les funcions socials, els gestos, les indumentàries, els rols, les conductes, les característiques i les actituds, considerats propis de dones i hòmens. Infinitat de costums han sigut modificats segons el sexe.

La incorporació de la dona al món laboral ha sigut un pas lent, però sostingut, al llarg de la història. Els drets, el desenrotllament i les responsabilitats laborals de les dones comencen a ser visibles després de molts anys de reivindicacions, a pesar del paper que han representat com a base estructural del teixit familiar, social i econòmic, al llarg de la història.

És imprescindible que les organitzacions socials i les institucions alcen la veu a fi d'aconseguir més igualtat d'oportunitats i condicions entre hòmens i dones, no sols en els llocs laborals, en la presa de decisions o inclús en l'elaboració de polítiques, sinó també en la generació d'opinions i en les diverses maneres de comunicar a la societat una realitat existent.

Temes com el lideratge, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i els drets professionals de les dones formen part del camí recorregut al llarg de la història, però també del que queda per recórrer.

La lluita incessant i reivindicativa duta a terme per dones al llarg dels segles, superant els obstacles d'una societat patriarcal i exigint el reconeixement dels drets fonamentals, ens porta a la construcció d'una societat més justa, més equilibrada i igualitària.

A pesar dels èxits aconseguits, encara queden grans reptes per superar. Hem de continuar treballant per a posar fi a les diferents formes de discriminació que continuen suportant de vegades les dones per a aconseguir una plena igualtat d'oportunitats i una igualtat que, a més de real (de dret), siga efectiva (de fet).

II

La publicitat i els mitjans de comunicació.

“El sexisme és un producte cultural i educatiu. El paper de la publicitat és en este camp fonamental.”

II.1. La publicitat sexista

Introducció.

La societat de hui en dia ve marcada en gran manera per la publicitat. Una forma de comunicació persuasiva que utilitza objectes, imatges i personatges atractius que s'identifiquen amb els productes que s'intenten vendre i que, a través dels mitjans de comunicació, especialment la televisió, s'introdueixen en la nostra vida quotidiana.

La publicitat té entre els seus principals objectius:

- Captar l'atenció de les persones consumidores.
- Convèncer que el seu producte és diferent del de la competència.
- Fer visibles la seua utilitat i els seus beneficis.
- Persuadir de la seua compra.

I, per a això, recorre a diferents ferramentes dirigides a:

- Provocar emocions.
- Identificar el producte amb uns beneficis materials o immaterials com la felicitat, el triomf o la diversió.



L'objectiu de la publicitat és l'intent de persuadir les persones consumidores sobre la necessitat o conveniència d'adquirir un determinat producte. Ha de justificar-ne la compra i ressaltar-lo per damunt de la competència. Per a això, a més de destacar les seues qualitats, els/les anunciants convertixen el producte en un mitjà per a aconseguir uns objectius com puguen ser el benestar o la felicitat. Conscients o no, quan comprem un producte, ho fem tant per motius racionals com emocionals.

D'esta manera, els mitjans de comunicació i la publicitat, transcendixen el seu objectiu inicial i generen comportaments i actituds. En el cas concret de la publicitat, els anunciants reflectixen el món actual, a fi de crear empatia. Però, a més, creen modes, ja que els/les espectadors/es imiten els models que veuen en la publicitat, copien els estils de vida que venen els anuncis, els cànons de bellesa, els models, les conductes i el comportament.

És ací on entra en joc el paper de la dona que, desafortunadament i en ple segle XXI, continua sent una assignatura pendent en la publicitat.

Absent en uns casos, estereotipada en uns altres o utilitzada com a simple objecte decoratiu o com a reclam sexual, la seua imatge està subjecta a rols que perpetuen i potencien una situació que no es correspon en la majoria dels casos amb la seua actual realitat social i laboral.

La societat de la informació i la publicitat és, ara com ara, masculina, i el camí iniciat fa unes dècades, encara que lent, no té marxa arrere. Els passos que s'han fet són ja irrevocables, i els resultats de l'esforç realitzat comencen a veure's tant en les legislacions com en la plasmació de les normatives.

Des que en l'agenda de la vida política i de les diferents administracions públiques s'ha inclòs el sexisme com un tema preferent, el paper de la dona en la publicitat ha canviat, però no prou, i és responsabilitat de tots i totes continuar avançant.

El sexisme és un producte cultural i educatiu. Els rols s'aprenen des de la infància. Igual que s'han creat, perpetuat i transmés estereotips sexistes, estos poden canviar i crear una societat més igualitària. El paper de la publicitat és en este camp fonamental.



“La publicitat també pot servir de forma eficaç per a canviar o fer visibles altres realitats. El llenguatge publicitari no és neutre, sinó intencionat i està estudiat per a crear impacte.”

Igual que la publicitat crea una ficció per a presentar el seu producte amb una recreació de la situació actual, que reflectisca els rols socials (a fi de buscar la identificació de l'espectadora o l'espectador), també pot servir de forma eficaç per a canviar o fer visibles altres realitats. Esta és una responsabilitat que cal no eludir.

A causa de la gran varietat de productes que hui es troben en el mercat, les persones dedicades a la publicitat d'una determinada marca necessiten cridar l'atenció per damunt de la resta de productes. Una de les estratègies més utilitzades és personalitzar el producte perquè el/la consumidor/a s'identifique amb este.

Cal no oblidar que el llenguatge publicitari no és neutre, sinó intencionat i està estudiat per a crear impacte. El missatge publicitari està també en les imatges amb què es capta l'interés del públic objectiu.



“El sexisme és un producte cultural i educatiu. Els rols s’aprenen des de la infància.”

Els/les protagonistes dels anuncis són els instruments a través dels quals, directament o indirectament, s’oferix un missatge amb què s’intenta arribar a la màxima població i aconseguir així l’efecte buscat. La publicitat busca que l’espectador s’identifiqui amb el seu producte i per a això utilitza figures que l’espectador intente imitar.

Els creatius i les creatives saben que no ven igual el producte un home que una dona i que en la resposta del consumidor/a influïx des del nivell econòmic, fins a la roba i l’escenari en què s’escenifica la ficció publicitària.

La competència obliga a buscar cada vegada imatges més impactants per a convertir els productes en irresistibles.

A això se suma que la societat actual ha idealitzat la bellesa, i la publicitat s’ha servit d’això per a vendre els seus productes.

És llavors quan es comencen a produir situacions de sexisme. Si bé és lògic que determinats productes es dirigisquen específicament a hòmens o dones i, per tant, recorreguen a figures femenines o masculines, segons que siga el cas, perquè el possible comprador s’identifiqui amb estes, no ho és tant que un anunci d’un producte financer estiga dirigit a un home i no a una dona o que els cotxes d’alta gamma o esportius estiguen sempre conduïts per hòmens.

Així mateix, no es tracta només dels actors i de les actrius, també l’escenari canvia segons que el producte estiga dirigit o no a una dona, amb la repetició d’esquemes sexistes i estereotips que han d’intentar eradicar. Així, la dona sol situar-se dins de la casa i, en els casos en què està a l’oficina, ocupa llocs de segon nivell, mentre que l’home en la majoria de casos es troba en un ambient laboral i en posicions directives.

Estereotips com l’home fort i segur i la dona tendra i delicada, que han sigut hui eradicats de la societat, es continuen repetint en la publicitat.

Finalment, el cos continua sent utilitzat com a reclam i la dona com a objecte sexual per a vendre determinats productes.

Evolució de la dona en la publicitat.

D’una forma esquemàtica es pot veure que la utilització de la dona en la publicitat ha canviat al llarg de les últimes dècades, en la mateixa mesura que també ha canviat el seu paper en la societat i s’ha refermat la seua reivindicació d’igualtat.

En els anys setanta la imatge que ofería la publicitat de la dona estava lligada a la casa i la família. La dona no formava part del món laboral i estava exclosa de les decisions.

Una dècada després, en els anys huitanta la dona era utilitzada com a objecte sexual. El cos de la dona era el reclam més utilitzat per a productes dirigits a hòmens.

En els noranta augmenten els anuncis dirigits a la dona que es cuida. En esta dècada, ja es reconeix que la dona treballa també fora de casa i ocupa llocs de responsabilitat en les empreses, per tant, les faenes domèstiques comencen a ser compartides per la parella, la qual cosa també es reflectix en els anuncis.

En el nou mil·lenni la dona ja viu sola, és independent i van augmentant els anuncis dirigits a este tipus de dones. A més, l’home comença a aparèixer en anuncis de productes de neteja i de la llar, encara que subsistixen els estereotips i el sexisme.

“Des de l’any 2000 es comença a registrar un descens del rol d’ama de casa i un augment del rol seductor.”

La dona en els anuncis.

La Guia d’Intervenció davant de la Publicitat. Col·lecció Observatori 12, de l’Institut de la Dona, recull que, a l’hora de protagonitzar un anunci, la majoria d’empreses es decanta per parelles d’home i dona o per protagonistes femenines i només en dos de cada deu el protagonista és un home.

A l’hora d’elegir una dona per a fer publicitat d’una marca, els que més ho fan són les marques de bellesa i perfumeria, de confecció i articles de la llar, entre estos els productes de neteja. Per la seua part, l’home anuncia productes farmacèutics o de begudes alcohòliques i no alcohòliques, servicis financers i vehicles.

La majoria dels anuncis tenen com a escenari la casa seguida de llocs de temps lliure i el nivell socioeconòmic dels actors és mitjà alt.

Quant a l’edat, aproximadament la mitat són jòvens i augmenta el de majors a causa d’una gran oferta de productes dirigits a estos.

L’atractiu físic és un valor en augment en els personatges publicitaris femenins, mentres que en els hòmens no pareix tan important. L’observatori detecta també que, en els últims anys, han augmentat els nus femenins i l’erotisme, encara que si bé en l’home s’atribuïx a productes relacionats amb el seu aspecte físic, en el cas de l’ús de dones sexualment atractives no té res a veure amb el producte anunciat.

La dona s’insinua físicament en el 42% dels anuncis davant d’un 18% dels hòmens i quasi la mitat dels anuncis reflectixen la dona com un personatge seductor, davant d’un 23% en el cas dels hòmens.

Cal destacar que, des de l’any 2000, es comença a registrar un descens del rol de l’ama de casa i augmenta el rol seductor, la dona independent, segura i amb accés a camps d’oci tradicionalment masculins. A pesar de tot, només en un 1,4% dels anuncis reflectixen una dona com a professional d’autoritat i prestigi, un camp que es reserva als hòmens.

Per la seua banda l’home ha incrementat el seu rol de pare i d’element de la família, que compartix l’espai privat (atenció i cura de la família i realització de les faenes de casa).

Descendix, en hòmens i dones, la vida laboral davant de la d’oci i de temps lliure, i també cada vegada és menor la imatge de la figura de la mare en anuncis.

Rols de gènere en publicitat.

El paper de la dona en la publicitat continua estant, a pesar de les campanyes dutes a terme i dels canvis socials registrats en les últimes dècades, marcat pels rols que home i dona han exercit durant segles.

Des dels seus inicis, la publicitat ha recorregut a la dona per a vendre els seus productes. Una cosa que no seria preocupant si no ho haguera fet al marge de la realitat social i laboral actual. La dona en la publicitat està marginada, estereotipada, utilitzada com a reclam o reduïda a un simple aparador.

En l’estudi sobre “La mujer y el hombre en la publicidad televisiva: imágenes y estereotipos”, realitzat per María Rosa Berganza i Mercedes del Hoyo, s’analitzen els anuncis emesos per quatre cadenes de difusió estatal (TVE 1, La 2, Antena 3 i Tele 5) durant una setmana de desembre de 2004 en les franges horàries més cotitzades des del punt de vista publicitari, és a dir, la sobretaula i l’anomenat prime time, des de les 21.00 fins a les 24.00 hores. Els resultats, igual que els d’altres estudis semblants, són molt reveladors.

Entre estos es destaca que els personatges masculins i femenins exercixen, dins de la ficció publicitària, un rol tradicional en més d’un 60% dels casos. Això es reforça amb el fet que els barons ocupen fins al 80% dels papers d’autoritat. L’home, segons l’esmentat estudi, domina l’escena publicitària, i no sols perquè actue com a conductor de l’espot el doble de vegades que la dona, sinó també perquè té una presència quatre vegades superior que la femenina en veus prescriptores i s’avança en totes les àrees de producte, excepte cosmètica i llar, la qual cosa no deixa de ser significativa.



A més, segons l'enquesta de 2004, un 40% dels personatges femenins assumixen funcions dependents, relacionades amb el paper tradicional d'ama de casa i esposa, mentre només un 9% dels personatges masculins apareixen en una situació de dependència semblant respecte a altres personatges de l'anunci.

Si tornem a l'estudi "La mujer y el hombre en la publicidad televisiva", també es van detectar diferències significatives en la presència de dones i d'hòmens en els productes d'electrònica de consum (béns que solen exigir un desembossament important), en els de banca i d'assegurances i en els de begudes alcohòliques. També apareixen en els objectes per a l'oci (per exemple, CD i DVD) i aquells com ara viatges i béns que suposen una gran inversió, com la vivenda (11 dones davant de 43 hòmens). Això demostra que la dona no està considerada pels/per les publicistes com a consumidora d'estos productes i, per tant, no és destinatària del missatge, i només és utilitzada com a ganxo per a suscitar l'interés del consumidor real, és a dir, l'home.

Dona i estereotips.

Encara hui la publicitat es basa en gran manera en els estereotips i se servix dels clixés per a vendre els seus productes que van lligats a valors com la joventut, l'èxit, la bellesa, el poder o la felicitat.

Cal diferenciar dos elements a l'hora d'analitzar el sexisme en publicitat. La imatge que es dona de la dona i els rols que se li assignen dins de la ficció publicitària i la discriminació que es realitza a l'hora de marginar-la com a consumidora objectiva de determinats productes reservats fins ara a l'home.

El sexisme en publicitat té diferents cares i la imatge que se'n dona reflectix també el que s'espera de la dona.



"Els personatges masculins i femenins exercixen, dins de la ficció publicitària, un rol tradicional en més d'un 60% dels casos". (Estudi sobre "La mujer y el hombre en la publicidad televisiva: imágenes y estereotipos").

“No hi ha excusa, per tant, perquè cap anunci presente característiques sexistes a través de la seua forma.”

“Gènere i comunicació”

Actualment trobem que la publicitat ha assignat un doble paper a les dones. Per un costat, són les grans consumidores, tant per a elles mateixes com per a tota la família, així que molts anuncis estan dirigits directament a elles i per a això recorren a dones en els anuncis per a buscar una identificació més greu. Però un segon paper és el d'utilitzar-les directament com a reclam publicitari.

Segons recull el llibre Género y comunicación (Juan F. Plaza i Carmen Delgado), les persones que es dediquen a la publicitat no són conscients de la repercussió de les seues imatges en els rols socials; altres sí que ho són, però pensen que no és la seua funció canviar estos rols i conclouen que *“no hi ha excusa, per tant, perquè cap anunci presente característiques sexistes a través de la seua forma”*.

La imatge i el cos de la dona en els anuncis.

Una altra forma de sexisme és l'ús que s'ha fet del cos de la dona. La bellesa i el cos femení es posen a disposició de la publicitat per a atraure els hòmens i, pitjor encara, això va lligat a estereotips.

Per a això no es recorre a qualsevol dona real, sinó al model de dona bella, jove i desitjable que ha sigut utilitzada en reiterades ocasions com un trofeu o una recompensa.

D'esta manera, la dona perd la seua identitat i es limita a ser un objecte sense personalitat pròpia, sinó només decoratiu. És un element passiu que s'associa amb bellesa. I açò passa d'una manera que va des d'allò més explícit fins a allò més subtil.

Per a vendre els productes, els/les anunciants busquen crear sensacions i, per a aconseguir-ne, utilitzen el cos de la dona.



“La publicitat també pot servir de forma eficaç per a canviar o fer visibles altres realitats”.

II.2. Dona i mitjans de comunicació.

Introducció.

L'evolució en la comunicació, la introducció de les noves tecnologies de la informació i la globalització han fet que, actualment, els mitjans de comunicació contribuïsquen de manera històrica al posicionament que li correspon a la dona en el segle XXI.

La premsa escrita, la ràdio, la televisió i els mitjans digitals electrònics de molts països encara no són capaços d'oferir una imatge equilibrada i real de la vida de la dona i la seua contribució a la societat. El material pornogràfic i violent que presenten determinats mitjans de comunicació degraden la dona i afecten negativament la seua imatge davant de la societat. La potenciació del paper de la dona i la millora de la seua imatge en la societat ha canviat la percepció que d'ella s'oferix. Una major intervenció de les dones en les decisions que afecten el desenrotllament dels diversos modes de comunicació, a fi de participar en la seua expansió i en el control de la seua influència en la societat, resulta imprescindible.

Totes les institucions han de sensibilitzar els mitjans de comunicació en la promoció d'imatges no estereotipades de la dona i de l'home i crear un entorn propici per a això. Des de finals del segle XX, la dona ha anat gradualment ocupant llocs de responsabilitat i prenent decisions d'alt nivell en alguns mitjans de comunicació i en distints països. De fet, cada vegada són més les dones que trien les carreres de periodista, corresponsal o locutora de ràdio i televisió.

La mostra més evident ha sigut la proliferació de columnes i programes dedicats a qüestions que interessin, especialment, les dones, així com la creació de revistes, programes de ràdio i televisió amb continguts creats per i per a les dones. Estos nous espais en els mitjans de comunicació han contribuït a augmentar la participació i la representació positiva de la dona en els mitjans de comunicació.

Sens dubte, el major canvi del segle XX ha sigut l'aparició de la dona en la vida social, política, i econòmica, i la seua participació activa en tots estos àmbits, la qual se li negava abans, cosa que es reflectix a través de dones emprenedores que han deixat la seua empremta en la història mundial.

Marie Curie, científica i Premi Nobel (1867-1934).

Rosa Luxemburg, política feminista (1871-1919).

Virginia Woolf, escriptora (1882-1941).

Coco Chanel, dissenyadora de moda (1883-1971).

Teresa de Calcuta, missionera (1910-1997).

Maria Callas, cantant d'òpera (1923-1977).

Margaret Thatcher, primera ministra britànica (1925).

Golda Meir, primera ministra d'Israel. (1898-1978).

Indira Gandhi, primera ministra de l'Índia i influent líder dels No Alineats (1917-1984).

Margarita Salas, científica (1938).

María Zambrano, filòsofa i assagista (1904-1991).

Simone Veil, advocada i política (1927).

Rita Levi Montalcini, Premi Nobel de Fisiologia i Medicina (1909).

Aung San Suu Kyi, Premi Nobel de la Pau 1991 (1945).

Estes dones han marcat d'una manera o una altra el mil·lenni i han creat unes pautes de referència perquè, en altres llocs, altres dones segueixen el seu exemple. Han sigut protagonistes de la cultura, l'art, la moda o la política i han contribuït al desenrotllament de la cultura i la societat del segle XX.

Televisió, ràdio i premsa

Televisió. Estudis realitzats sobre la informació difosa pels principals canals de televisió pública i privada d'Espanya durant l'emissió dels informatius del migdia i la nit, ressalten com l'esport, junt amb la política i l'economia, són les informacions de més rellevància per a les cadenes, i, curiosament, són continguts informatius generalment masculinitzats. A més, la informació esportiva tendix a ser de caràcter sexista i androcèntrica. La promoció de l'esport esportiu per les cadenes televisives, més que impulsar la pràctica esportiva i el nombre de participants, incrementa el nombre d'espectadors. Així mateix, com podem observar en el gràfic, la presència de la informació esportiva femenina sol brillar per la seua absència, i es convertix la informació sobre futbol en el centre de l'atenció de totes les cadenes televisives. Per tant, els èxits de l'esport femení no interessen. En este sentit, les associacions de consum han destacat que l'esport i la política acaparen prop de la mitat dels informatius en totes les televisions públiques i privades espanyoles, mentres que altres notícies com les relacionades amb el medi ambient, la salut, la ciència i el consum no desperten gran interès per als televidents.

Des de les primeres emissions televisives i durant molt de temps s'ha potenciat el model masculí, que ha prevalgut sobre la resta de facetes de la societat i de la vida pública durant moltes dècades.

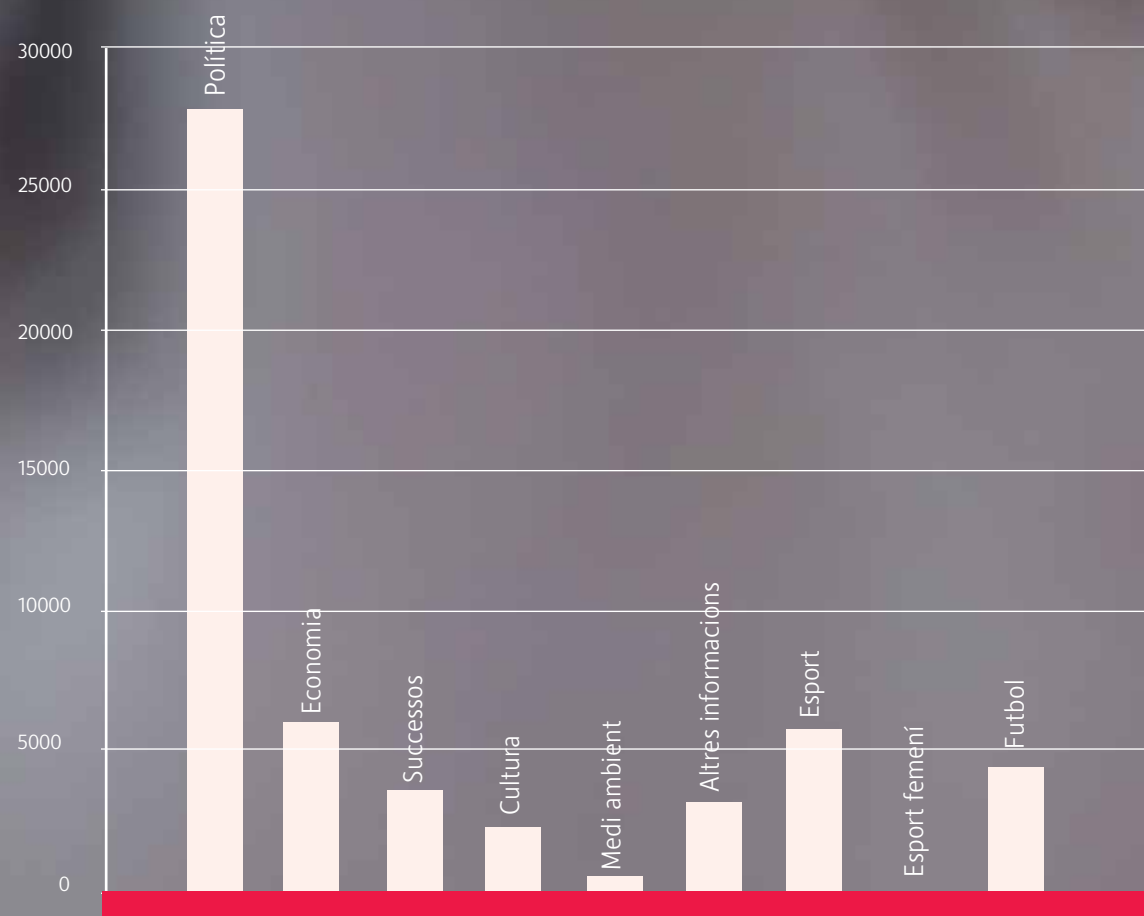


Figura 1. Temps televisiu mitjà de les principals cadenes espanyoles.

“El sexisme lingüístic és l’ús discriminatori del llenguatge per raó de sexe.” **Quiroga, 2000**

Ràdio. “El llenguatge és l’instrument que ens permet interpretar el món i la realitat que ens envolta. És una ferramenta eficaç de comunicació però també de poder, perquè alhora que és vehicle de les nostres idees i pensaments, ajuda a perpetuar-los. Per això, depenent de com usem el llenguatge, este pot refermar el sexisme lingüístic.

El sexisme lingüístic és l’ús discriminatori que es fa del llenguatge per raó de sexe. (Quiroga, 2000).”

Des dels inicis de la ràdio com a mitjà de comunicació s’ha programat el contingut de forma directa i indirecta cap a la dona. Es poden recordar les famoses radionovel·les que acompanyaven l’ama de casa en les faenes domèstiques, com també l’important lloc que sempre ha tingut la música, romàntica inicialment i de tots els estils més endavant, fins a l’actualitat. En este mitjà de comunicació massiva es realitzaven els primers programes radiofònics per a un públic que, principalment, era la dona. En canvi, per molt de temps, la ràdio com a mitjà de treball va estar vetada per a la majoria de la població femenina i les poques que ho aconseguien, només ho feien com a actrius en radionovel·les o en programes infantils. Moltes de les anàlisis realitzades asseguren que este fenomen es va deure al fet que el públic no creia en la veu femenina fins al començament dels noranta en què esta tendència va canviar. A finals dels 90, i hui en dia, la majoria de les dones que treballen en ràdio triomfen utilitzant el seu enginy i la seua veu natural.

El dret a la comunicació és un dret humà. En el tercer mil·lenni la comunicació, i per tant la informació, s’ha convertit en el factor principal d’avanç i de poder aconseguit per la humanitat. La ràdio -AM o FM- és un mitjà comunicacional que no pareix esgotar les seues idees creatives; a més, el camí actual d’esta mitjà és la segmentació dels targets als quals volen arribar, i un d’eixos targets n la ràdio comunitària és la dona.

La ràdio posseïx un avantatge diferencial respecte a altres mitjans: té més penetració en el públic receptor. L’ús d’una ràdio comunitària és bàsic perquè a través d’esta es poden incentivar diferents aspectes culturals per al desenrotllament d’una comunitat i el seu entorn social, tenint en compte els missatges que hem de realitzar des d’esta.

Prensa escrita. Cap periòdic d’àmbit nacional té una dona com a directora. I encara que hi ha moltes més dones que hòmens estudiant periodisme, només 16 dels 120 periòdics espanyols té dones en la direcció del mitjà.

El gènere gramatical masculí sovint és usat en els textos amb valor genèric, invisibilitzant així el gènere femení.

Una cosa pareguda succeïx, en molts casos, quan es tracta de l’ús gràfic d’imatges i il·lustracions: en la foto d’un home davant d’un ordinador que anuncia un màster d’Arquitectura, hem d’entendre que el masculí representa el gènere humà, dones i hòmens?

Segurament moltes dones no se sentiran identificades: ni les jóvens amb vocació d’arquitectes, ni les professionals que ja exercixen eixa funció... i continuarem perpetuant estereotips sexistes d’ocultació del femení, si utilitzem el masculí en representació de totes i de tots.

Massa sovint els mitjans utilitzen la imatge masculina genèrica en àmbits i oficis on la dona és encara una minoria com són l’enginyeria, la ciència i la tecnologia, o en àmbits directius i càrrecs de decisió com l’empresariat o la política.

En este sentit, igual que en el llenguatge podem usar la duplicitat (elles i ells) per a garantir la igualtat, les fotos també permeten solucions d’esta tipus, i d’una manera molt més àgil que en el llenguatge, ja que fotografiar hòmens i dones al mateix temps mentres realitzen junts una determinada activitat, pública o privada, ens mostrarà una realitat plural i real, sense afegir cap dificultat a l’expressió.

Una altra solució és l’alternança de casos (en una foto un home, en una altra una dona...), sempre anant amb compte de no caure en l’error dels usos de les activitats estereotipades o sexistes per a hòmens i dones.

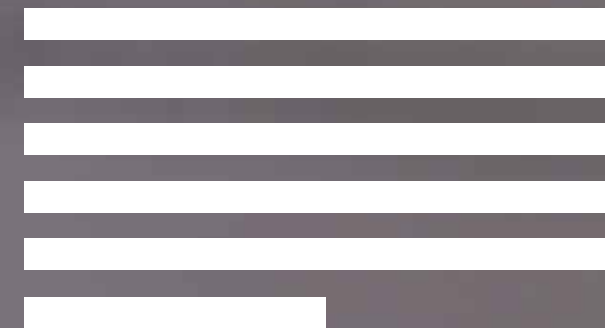
El llenguatge no és excusa.

Pel que fa a l'ús no sexista del llenguatge, els recursos necessaris per a visibilitzar les dones i evitar tractes excloents o discriminatoris, es troben en el codi lingüístic.

És cert que el llenguatge és un codi arbitrari per les limitacions que la gramàtica imposa, però també és un codi flexible i dúctil, en evolució constant, i que permet expressar coses tan diverses com continguts científics o poètics, ja siga amb la creació de neologismes per a denominar nous descobriments, en el cas del llenguatge científic, o amb la transgressió de la norma per a acostar-se a l'emoció estètica, en el cas del llenguatge poètic.

Sovint les limitacions que ens trobem en el moment de buscar estratègies per a oferir un tracte igualitari a dones i hòmens, no són les del llenguatge com a codi, sinó les nostres limitacions com a usuaris i usuàries de la llengua. No oblidem que tot es pot expressar amb paraules.

Contínuament, el llenguatge es renova per a donar nom a noves realitats: així naixen paraules com xip i clonació; paraules per a noves professions com infermera o programador, i a continuació programadora i infermer. Les noves realitats creen llenguatge. Però, també, un llenguatge no sexista pot ajudar a la creació de noves realitats.



III

Previndre la publicitat i la comunicació sexista.

Per a lluitar contra el sexisme en la publicitat és necessari primer sensibilitzar i conscienciar del problema, i després oferir solucions i estratègies de canvi. Per a això, la formació i l'educació són ferramentes fonamentals a l'hora d'exigir responsabilitats als diferents sectors implicats en la publicitat. En primer lloc, és fonamental ajudar a detectar el sexisme.

III.1. Com detectar el sexisme en la publicitat.

Els anuncis sexistes no sempre són explícits, per això és important saber detectar-los. Estos són alguns dels elements presents en este tipus de publicitat:

- Anuncis dirigits només a hòmens quan el producte pot ser adquirit o utilitzat tant per hòmens com per dones.
- Ús de termes discriminatoris.
- Utilitzar hòmens per a donar més autoritat o credibilitat al missatge.
- Ús d'estereotips en el repartiment de faenes tant dins de la casa com en l'àmbit laboral.
- Devaluació de les faenes domèstiques.
- Reduir el cos de la dona a la bellesa, i usar-lo per a anuncis no relacionats amb el producte que s'anuncia.
- Imatges de la dona subordinada a l'home, tant laboralment com econòmicament.
- Utilitzar el sexe per a vendre productes (colònies que inciten a una recompensa sexual).

III.2. Recomanacions.

Els anuncis publicitaris tenen un gran poder, ja que fan visibles uns comportaments i ajuden a perpetuar-los o canviar-los. Encara que no siga el seu objectiu, és indubtable que actuen com una eficaç ferramenta per a potenciar el canvi social. La millor manera de lluitar contra la publicitat sexista és la PREVENCIÓ. Per a això, és necessari educar i conscienciar en la igualtat.

Els programes de sensibilització han d'anar dirigits a:

Anunciants.

Els/les anunciants són grans empreses i, com a tals, en els últims anys ja no són sols entitats econòmiques que busquen rendibilitat. Cada vegada més, inclouen entre les seues activitats els programes de responsabilitat social dirigits al medi ambient o a la col·laboració amb sectors desfavorits.

És necessari sensibilitzar els/les anunciants sobre l'existència de la publicitat sexista i la necessitat d'eradicar-la. Per a això són necessàries campanyes dirigides als departaments de responsabilitat social perquè incloguen en els seus objectius el repte de lluitar per la igualtat de gènere. També és important que sàpien detectar el sexisme, per a la qual cosa els cursos de formació i els congressos són una de les ferramentes més eficaces.

Les administracions públiques també són empreses anunciantes i és per això que els responsables de la publicitat institucional han de ser els primers a donar exemple en les campanyes amb la supressió del sexisme.

Agències de publicitat.

La lluita contra el sexisme en publicitat ha d'incloure:

- Plans i programes de sensibilització a través de cursos de formació.
- Incidir en els futurs creatius a través de les escoles i dels centres de formació on s'impartixen els estudis de publicitat.
- Fomentar l'autocrítica davant de la publicitat sexista.

- Crear llibres i manuals d'estil contra la discriminació sexista en la publicitat.
- Promoure noves idees i creativitat per a lluitar contra el sexisme.
- Reconèixer els efectes negatius que poden provocar els estereotips sexistes en els anuncis.
- Desenrotllar codis d'autoregulació voluntària.

Editors de mitjans de comunicació.

La publicitat és una de les principals fonts d'ingressos dels mitjans de comunicació, per la qual cosa han d'exigir dins del seu comportament corporatiu la igualtat de gènere en els anuncis que publiquen i, també, exigir l'absència de continguts sexistes.

Com que és el seu canal d'ingressos, és difícil que rebutgen anuncis amb continguts sexistes, però si algú inicia el camí i altres el segueixen, és possible que els anunciantes s'adonen de la necessitat de rectificar els continguts si volen veure publicats els seus anuncis.

Igual que va passar amb els anuncis de clar contingut sexual, se'ls ha d'instar des de tots els àmbits perquè rebutgen la publicitat amb contingut sexual, per això és important la pressió social.

Administració.

- Continuar amb les campanyes de sensibilització en tots els àmbits per a aconseguir una publicitat igualitària lliure de sexisme.
- Educar els menors com a consumidors.
- Denunciar els anuncis amb marcat caràcter sexista.
- Crear canals per a la censura de publicitat sexista. Facilitant a través d'internet un fòrum crític, i donar suport i promoure la creació d'òrgans de debat.
- Fer seguiment de les queixes ciutadanes que canalitzen les denúncies sobre casos de sexisme publicitari.
- Crear instruments per a poder retirar els anuncis.
- Reconèixer i premiar les empreses i agències que difonguen una publicitat lliure de sexisme.

IV

La influència de la publicitat sexista en la infància i la joventut.

“La publicitat és un mitjà de gran influència en la formació d’actituds en els/les menors.”

IV.1. Introducció.

La publicitat és un mitjà de gran influència en la formació d’actituds en els/les menors. Estos missatges no són sols un “passatemp” d’entreteniment, sinó també una altra forma d’ensenyança, un altre agent “educatiu” i, per tant, la seua importància és considerable.

Si ens referim al suport vehicle televisiu, nombrosos estudis afirmen que este mitjà socialitza de manera no intencional i asistemàtica. Ensenya sense que els televidents se n’adonen, i moltes vegades no exercix cap control sobre el que està ensenyant.

Quan, durant els anys seixanta, va sorgir el fenomen de la televisió, molts sociòlegs/dòlogues es van afanyar a dir que, com a mitjà de comunicació de gran impacte, anava a “massificar”.

La televisió, suposadament, homogeneïtzaria més o menys els criteris dels teleespectadors. Actualment, de les tres funcions que pot o ha de complir, educació, informació i entreteniment, esta última és a la que s’està donant més importància, i és este aspecte en què es poden incloure estratègies i propostes encaminades a afavorir l’adquisició de productes de més o menys necessitat, a més de sostindre o discutir estereotips de rol sexistes i altres.



“La televisió ensenya sense que els televidents se n’adonen, i moltes vegades no exercix control sobre el que està ensenyant.”

Segons Bourdieu, el món de la informació constituïx un filtre que pot deformar la realitat, a la qual reduïx als esquemes que li són convenients per a satisfer les necessitats d’audiències massives. A més, exposa que hem de reflexionar sobre el destí d’una societat que es complau d’anomenar-se a si mateixa “societat de la informació”, quan, en realitat, els progenitors i els/les menors cada vegada troben més difícil exercir la seua llibertat de criteris personals davant de la insistència del bombardeig de suggeriments per a la compra d’este o d’aquell objecte o de plantejaments de conductes que, moltes vegades, queden lluny del producte presentat.

La televisió i altres suports visuals són altament eficaços en este sentit a causa d’algunes característiques específiques que s’inclouen en la seua manera de fer:

1. Espai-Temps: La televisió actua de manera combinada. Posseix una certa efectivitat quant a la percepció, que es regix pel principi que com més vies d’entrada posseïx la informació, més efectiva serà l’apreciació del missatge. Els mitjans combinats, com la televisió, són de major eficàcia per a l’aprenentatge i memorització.

2. Participació: En l’escala de participació del comunicador, elaborada per Allport Cantril, la televisió ocupa el setè lloc. Per això més participació és sinònim de més influència.

3. Rapidesa: La televisió i la ràdio són els mitjans més ràpids. Estos impedeixen que qui comunica pugua dedicar el temps suficient perquè el missatge siga comprés i meditat pel receptor, la ràdio i la televisió pràcticament sotmeten el receptor/a a un bombardeig de missatges. És en este mitjà on trobem més freqüència d’anuncis i videoclips amb objectius d’influència potencial en els interessos.

IV.2. Què és l’educació sexista?

Una educació sexista és aquella en què hi ha una clara i rígida divisió entre el que s’espera dels hòmens i de les dones d’acord amb les generalitzacions o estereotips presents en una societat o cultura determinada. És a dir, una educació basada en els estereotips de gènere. El predomini d’un gènere sobre un altre.

Ministeri d’Igualtat - Institut de la Dona.

Habitualment, la publicitat va dirigida a un grup de població específic i, segons qui en siga el destinatari/ària, es poden observar en l’anunci característiques intrínseques o extrínseques. D’esta manera intenta seduir-nos i acceptem fàcilment el que ens ofereixen.

Podem observar en els mitjans de comunicació, en particular en els anuncis publicitaris, continguts amb altíssims trets sexistes. Hi ha molts anuncis que mostren clarament rols i estereotips relacionats amb el gènere.

IV.3. La publicitat té continguts sexistes?

Els mitjans de comunicació, i la publicitat en particular, estan promovent la indispensabilitat de l'atractiu físic tingut en compte per a triomfar socialment, creen la sensació que hi ha una certa necessitat de la imatge estèticament perfecta que transmet la dona i mostren un home seductor, amb èxit, professional, fort, amb iniciativa i amb domini.

IV.4. Per què influeix en la modificació de les creences?

La comunicació persuasiva és una de les principals tècniques que utilitzen els mitjans, que consisteix a plantejar un problema i al mateix temps suggerir-ne la solució. És a dir, des de la perspectiva psicosocial, pretén modificar o canviar una actitud. Per a això, el missatge publicitari pretén arribar als tres components de la conducta humana: el cognitiu, l'emocional i el comportamental.

Segons Hovlan la comunicació persuasiva porta implícits els següents mecanismes d'eficàcia:

- **Font persuasiva (emissor):**

Credibilitat, atractiu, posició d'autoritat, reformulació de la credibilitat.

- **Missatge:**

Contingut igual o discrepant, contingut complet o seleccionat, forma conclusa o inclusiva, estil formal del missatge, orde seqüencial, exposició repetitiva, comunicats emotius.



“Podem observar en els mitjans de comunicació, en particular en els anuncis publicitaris, continguts amb altíssims trets sexistes. Hi ha molts anuncis que mostren clarament rols i estereotips relacionats amb el gènere.”

- **Canal de transmissió:**

Modalitat, premsa escrita, canal audiovisual.

- **Receptor:**

Formes de resistència al missatge, resistència passiva, característiques personals que poden influir, autoestima, submissió i independència, sexe, edat, salut, intel·ligència, cultura i posició social.

Des dels tres elements clau en la persuasió, emissor, missatge i receptor, es poden controlar diverses variables que poden afectar l'acceptació del missatge i el consegüent canvi de conductes i actituds desitjades.

IV.5. Per què són la infància i la joventut tan receptives als missatges publicitaris?

Des de la psicologia evolutiva podem assenyalar algunes de les característiques que expliquen que els/les menors (entre 6 i 12 anys) siguin tan receptius/ives als anuncis publicitaris. Algunes són:

- Comencen a raonar per si mateixos/es a partir dels perquès i són freqüents les preguntes sobre el perquè i per a què de les coses.

- Al final del període que va dels 7/8 anys als 11/12 estan preparats/des per a passar del raonament concret al raonament abstracte.

- Augmenta l'interès per observar tot el que afecta el seu entorn, la naturalesa, la vida, les normes...

- Es tornen més analítics/iques i amb més capacitat de crítica, ja que adquirixen una major comprensió de la realitat i reflexionen sobre si mateixos/es, el que fan i la repercussió de les seues conductes en la gent que els envolta.

- Senten inquietud intel·lectual i desig d'aprendre, curiositat per l'entorn.

IV.6. Quins problemes sorgixen dels missatges subliminars de la publicitat?

La publicitat està lligada als mitjans de comunicació social i pretén tant informar sobre un producte com aconseguir potencials consumidors/es.

Així mateix, també juga amb una sèrie de tècniques per a aconseguir el seu objectiu, i per a això creen anuncis publicitaris amb continguts psicològics que aconseguixen una major influència en el telespectador/a, com ara:

- 1- Pensaments
- 2- Opinió
- 3- Sentiments
- 4- Emocions
- 5- Actituds
- 6- Accions

És per este motiu que normalment recorren a la figura humana com a instrument simbòlic de comunicació, perquè les persones s'hi identifiquen i adquirixen el producte.

El problema apareix quan el missatge transmet determinats valors sobre la societat, les creences, els comportaments, entre altres que inclouen clarament estereotips de gènere.

Habitualment s'utilitzen perquè constitueixen un element comunicatiu molt influent per ser cognicions simplificades i perquè la majoria de la població encara manté certes creences (mites) que apareixen reflectides en els anuncis.

La dita publicitat està arribant a ser un reflex de com hem de vestir, el que hem de menjar, com hem d'actuar, els llocs que hem de visitar...

Centenars d'anuncis, a vegades amb missatges explícits i altres subliminars, estan destinats a difondre o informar amb l'objectiu de motivar els telespectadors cap a una acció de consum, sense importar-los les conseqüències.



IV.7. Com influïxen en la conducta de la infància i la joventut?

Els menuts/des telespectadors/es que encara no han arribat a una edat en què s'ha desenrotllat la seua capacitat crítica i selectiva absorbixen estos estímuls tal com apareixen en la publicitat, i arriben a acostumar-s'hi, de tal manera que quan maduren estan tan acostumats/des a certes conductes que no tenen capacitat per a plantejar-se i analitzar altres alternatives.

“Tota la societat, no sols la família i l'escola, ha de contribuir en la transmissió de valors com la igualtat i la solidaritat.”

IV.8. Pautes que s'han de seguir.

Com ja sabem, l'objectiu principal de la publicitat és crear necessitats per a vendre un producte i no educar. Per això, educadors/es i famílies hem d'ensenyar els xiquets i les xiquetes a tindre una visió crítica sobre el que veuen. També és necessari que les/els professionals de la publicitat i dels mitjans establisquen un codi d'autoregulació per a eliminar estos trets sexistes (codi deontològic).

No es pretén, amb tot això, que els/les menors no vegem la televisió, sinó que les persones majors els ajuden a despertar el seu esperit crític i així fer de la televisió un mitjà d'aprenentatge positiu. Tota la societat, no sols la família i l'escola, ha de contribuir en la transmissió de valors com la igualtat i solidaritat.

Per això, en els diferents entorns han de desenrotllar-se i fomentar la capacitat crítica necessària perquè el xiquet/a pugui analitzar reflexivament el discurs televisiu, fomentant el juí crític davant del sexisme i, fonamentalment, l'educació per a la igualtat dels sexes, on el sexisme no tinga cabuda, sota un enfocament d'equitat. Però és important que tota la societat col·labore en estos objectius, perquè de res servix que en la família, l'escola i la xarxa social s'ensenyen actituds d'igualtat si en la publicitat es transmet la segregació de sexes.

V

Recomanacions per a una comunicació més igualitària.

“La publicitat és un mitjà de gran influència en la formació d’actituds en els/les menors.”

V.1. Diccionari bàsic.

Consum: Acció i efecte de consumir o gastar. Comprén les adquisicions de béns i servicis per part de qualsevol subjecte. També significa satisfer les necessitats presents o futures.

Publicitat: Tècnica destinada a informar sobre un bé o servici a través dels mitjans de comunicació amb l’objectiu d’incitar a consumir-lo.

Sexisme: Discriminació de persones d’un sexe per considerar-lo inferior a l’altre. El terme va ser encunyat als Estats Units en la dècada dels seixanta per grups feministes.

En el sexisme s’identifiquen dos tipus socials diferents formats per hòmens i dones amb una atribució estereotipada de les seues característiques.

Es considera sexisme: posar la bellesa femenina com a sinònim d’èxit, situar la dona en un pla d’inferioritat, allunyar la dona d’espais laborals i assignar-li rols d’atenció familiar i domèstics, posar èmfasi en el cos de la dona.

Estereotip: Imatge simplificada compartida per un grup social que els permet identificar la pertinença d’algú a un grup determinat. La majoria d’estereotips solen associar-se a prejudis pejoratius.

Rols: Papers que definixen una sèrie de conductes atribuïdes a qui ocupa una posició determinada en l’estructura social.



Publicitat sexista és aquella que:

- Crea models que consoliden els rols de gènere tradicionals. Dona a casa, home al treball.
- Mostra una imatge de la dona associada a uns estàndards de bellesa poc reals. Altes, guapes i impecables.
- Representa imatges de control i dominació de l'home sobre la dona, ja siga física, psíquica o laboral, situant la dona en situació d'inferioritat.
- Exclou les dones dels espais de presa de decisions.
- Limita a la dona els productes relacionats amb la neteja i la llar.
- Utilitza la dona com a objecte sexual i utilitza el seu cos com a reclam d'objectes i productes dirigits a l'home.

“El sexisme lingüístic és l'ús discriminatori del llenguatge per raó de sexe.”

V.2. Decàleg contra la publicitat sexista.

Utilitzar el cos de la dona i de l'home no sols per a captar atenció o com a reclam, sinó per a transmetre qualsevol missatge de contingut humà.

- Focalitzar imatges en parts del cos de dona sense contingut eròtic.
- Excloure escenes que representen sotmetiment sexual.
- Evitar missatges que inciten al maltractament.
- Transmetre missatges de productes dirigits a hòmens i a dones.
- Utilitzar un llenguatge no sexista.
- Promoure el respecte i la igualtat en les relacions entre hòmens i dones.
- Evitar estàndards de bellesa femenina que determinen una dona bella i prima com a sinònim d'èxit.
- Utilitzar indistintament la veu de l'home com la de la dona per a donar autoritat, credibilitat i fiabilitat.
- Fomentar el reconeixement de les aportacions de la dona a la societat en tots els àmbits.



V.3. Llenguatge, gènere i sexe. Pràctiques periodístiques.

El principal tret de la nostra llengua, i en general de les llengües romàniques, és el protagonisme del gènere masculí i l'ocultació del femení. **Abús del masculí genèric.** És el fenomen més freqüent en l'ús sexista de la llengua.

En valencià, mentres que el gènere femení posseïx un valor únic (específic) que només designa dones, el masculí té un doble ús o valor:

- a) específic, fa referència al masculí;
- b) genèric, engloba a ambdós sexes.

Quan utilitzem el masculí amb valor genèric per a fer referència a dones i a hòmens estem excloent i invisibilitzant les dones i mostrem l'home com a subjecte dels fets que es narren. Hem d'evitar el seu ús perquè, moltes vegades, genera confusió i ambigüïtat perquè no queda clar quan s'usa amb valor masculí i quan es fa amb valor genèric.

Els polítics  La classe política
Els valencians  El poble valencià
Tots els ciutadans  Tota la ciutadania

Preferència en l'orde de presentació

Consistix a anteposar per norma, i sense justificació gramatical, el terme masculí al femení.

S'ha d'evitar

*hòmens i dones
treballadors i treballadores
senyors i senyores*

Es recomana

*dones i hòmens
treballadores i treballadors
senyora i senyor*

Salt semàntic

Es produïx quan s'usa un vocable masculí amb aparença de genèric; però, més avant es repetix i manifesta que el seu valor anterior era el d'específic (només inclou hòmens), de manera que es crea un enunciat ambigu.

S'ha d'evitar

Els empleats estan invitats a un vi d'honor. Poden acudir amb les seues dones.

Es recomana

El personal està invitat a un vi d'honor. Pot acudir amb la seua parella.

Denominació sexuada

Es dona quan els hòmens són anomenats per la seua professió, l'estatus social o la nacionalitat, mentres que de les dones es ressalta el seu sexe o la dependència a un home.

L'empresa indemnitzarà els despatxats: tres dones i dos advocats.

Duals aparents

Els duals aparents són parells de paraules que, segons que s'apliquen a hòmens o a dones, canvien de significat.

Secretari (designa alt càrrec)/secretària (fa funcions administratives)

En altres parells el terme femení posseïx un significat inferior o negatiu respecte al masculí.

Home públic/dona pública Individu/individua

Aposicions redundants

Troblem este ús discriminatori quan es destaca la condició sexuada de les dones per damunt d'altres qualitats que són pertinents a l'assumpte.

*La vaga va ser secundada per 2.000 dones treballadores.
La vaga va ser secundada per 2.000 treballadores.*

*Al final de la manifestació les dones periodistes van llegir un manifest.
Al final de la manifestació les periodistes van llegir un manifest.*

Asimetria en el tracte dones/hòmens

Es produïx quan les formes de tractament i cortesia presenten la dona en relació de dependència respecte a l'home (els sol·licitants Ignasi Ferrer i la seua esposa) o la infantilitzen per mitjà de diminutius.

Senyor/senyoreta ⇒ senyor/senyora

També es dona el cas, sobretot en documents firmats per l'administració que han d'omplir tant dones com hòmens, que les fórmules que apareixen de tractament estan només en masculí.

*El denunciant: Sílvia Silvestre ⇒ Denunciante: Sílvia Silvestre
Firma de l'interessat/L'interessat ⇒ Firma de la persona interessada*

Propostes

Per això, a continuació recollim les propostes de canvi que, en principi, poden consolidar-se ja que no transgredixen les normes del valencià.

1. Emprar termes genèrics, col·lectius, abstractes i perífrasis
2. Utilitzar fórmules de desdoblament
3. Femitzar termes
4. Emprar construccions no sexistes:
 - A. Ometre determinants i pronoms marcats
 - B. Eludir el subjecte
 - C. Simetria en el tractament
5. Eludir el masculí genèric

1. Emprar termes genèrics, col·lectius, abstractes i perífrasis

Un dels procediments que podem utilitzar per a no emprar enunciats sexistes és reformular la manera d'escriure per mitjà de l'ús de:

• Substantius genèrics

Termes que, independentment del seu gènere gramatical, es referixen a hòmens i dones: *persona, víctima, criatura, cònjuge, personatge.*

⇒ Segons el que preveu la normativa vigent, **els danyats** en l'accident rebran les indemnitzacions pertinents.

⇒ Segons el que preveu la normativa vigent, **les víctimes** de l'accident rebran les indemnitzacions pertinents.

Tots es veuran afectats per esta mesura.

⇒ **Totes les persones** es veuran afectades per esta mesura.

Cal anar en compte amb els «falsos genèrics» com «home» amb el sentit d'humanitat. Es tracta d'un error molt comú, tant en el llenguatge oral com en l'escrit, que hem d'evitar perquè el seu ús suggerix clarament una referència a persones masculines i invisibilitza les dones. Podem emprar termes neutres com: ser humà, persona o humanitat.

L'evolució de l'home ⇒ L'evolució de l'espècie humana

• Substantius col·lectius

Termes que designen en singular conjunts d'entitats: ciutadania, població, família, funcionari, alumnat, electorat, humanitat, veïnat...

S'avisava els **treballadors** de l'empresa que la revisió mèdica serà dimarts que ve.

⇒ S'avisava la **plantilla** de l'empresa que la revisió mèdica serà dimarts que ve.

La Generalitat posarà a disposició dels **ciutadans** valencians...

⇒ La Generalitat posarà a disposició de la **ciutadania** valenciana...

• Substantius abstractes

Termes que s'utilitzen per a al·ludir al càrrec, professió, ofici, titulació, etc. i no a la persona que l'exercix: Tresoreria, Direcció, Presidència, Alcaldia, Inspecció...

Tema 3. L'organització municipal. **L'alcalde**, el Ple...

⇒ Tema 3. L'organització municipal. **L'Alcaldia**, el Ple...

València, ... dede 2008 **El funcionari** de Registre

⇒ València, ... dede 2008 **Registre**

• Perífrasis

Quan no disposem de genèrics, col·lectius o abstractes, podem substituir per perífrasis del tipus: la població espanyola, el personal administratiu, el poble valencià o la part demandada.

Únicament hi poden participar **els llicenciats** en dret.

⇒ Únicament hi poden participar **les persones llicenciades** en dret.

Els espanyols aniran a les urnes diumenge que ve.

⇒ **La població** espanyola anirà a les urnes diumenge que ve.

2. Utilitzar fórmules de desdoblament i barres

Estes fórmules són un recurs útil per a visibilitzar dones i hòmens; no obstant això, hem d'emprar-les només quan no trobem un altre recurs perquè recarreguen i dificulten la lectura.

• Desdoblements

Per a fer referència a un grup integrat per hòmens i dones podem utilitzar els dos gèneres gramaticals. En qualsevol cas és important alternar l'orde de la presentació per a no donar sistemàticament prioritat al masculí sobre el femení. La concordança es farà amb el segon terme.

L'Ajuntament d'Ayora contractarà **un editor**.

⇒ L'Ajuntament d'Ayora contractarà **un editor o una editora**.

Els funcionaris nomenats en l'acte.

⇒ **Les funcionàries i els funcionaris** nomenats en l'acte.

• Ús de barres

Recurs recomanat, especialment en documents on hi ha problemes d'espai com són els impresos o formularis i també per als encapçalaments, però sempre alternant ambdós sexes.

Sr. ⇒ Sr. /Sra.....

Nom i cognoms.....

• Introduir aposicions explicatives

Podem recórrer també a l'ús d'aposisicions explicatives per a anomenar ambdós gèneres que aclarisquen que el masculí està utilitzat com a genèric, impedit així una altra interpretació.

Els **afectats** rebran una indemnització.

⇒ Els afectats, **hòmens i dones**, rebran una indemnització.

3. Feminitzar termes

Per a un ús de la nostra llengua d'acord amb la realitat social existent hem d'usar, sempre que siga possible, la forma masculina o femenina segons que es tracte d'un home o d'una dona. Per a això, el valencià disposa de molts termes i recursos que anomenen i visibilitzen ambdós sexes, amb l'adaptació a les noves necessitats.

A continuació ressaltarem els procediments més senzills per a feminitzar els noms masculins d'home.

Els procediments són:

- S'empra la terminació –a que s'afeg a un nom masculí acabat en consonant.

autor / autora
acadèmic / acadèmica

- S'empra també la terminació –a, per a substituir les terminacions –e/ –o del masculí.

monjo / monja
mestre / mestra

- Menys comú és canviar el nom masculí o allargar la terminació.

rei / reina
príncep / princesa

4. Emprar construccions no sexistes

A. Ometre determinants i estructures marcades.

De vegades la marca de gènere s'agrega a través del determinant o el pronom que empren. Açò podem evitar-ho per mitjà de diversos procediments:

- Ometre el determinant davant de substantiu invariable:

El vocal de la comissió; el representant dels sindicats

⇒ Vocal de la comissió; representant dels sindicats

Els professionals de les arts plàstiques es reuniran a Alacant.

⇒ Professionals de les arts plàstiques es reuniran a Alacant.

- Substituir el determinant que acompanya un substantiu invariable per altres sense marques de gènere (cada, qualsevol):

Tots els sol·licitants han de presentar el DNI.

⇒ Cada sol·licitant ha de presentar el DNI.

Es farà saber a tots els estudiants.

⇒ Es farà saber a cada estudiant.

- Reemplaçar estructures marcades per un pronom sense marca de gènere (qui):

Els que es matriculen al curs han d'abonar les taxes.

⇒ Qui es matricule ha d'abonar les taxes.

Els interessats en el curset han d'apuntar-se abans del dia 12.

⇒ Qui tinga interès en el curset ha d'apuntar-se abans del dia 12.

B. Eludir el subjecte

Es pot ometre la referència directa al subjecte sense que això afecte el missatge ni provoque ambigüïtat recorrent a diversos procediments per a tornar a formular la frase:

El sol·licitant ha d'omplir el formulari

- Estructures amb **se**:

S'omplirà el formulari

- Formes personals del verb:

Ompliga el formulari

- Formes no personals:

Per a omplir

C. Simetria en el tractament

Hem d'optar per la simetria en el tractament per a contribuir a un ús igualitari del llenguatge. Per això és aconsellable:

- Alternar l'orde de masculí i femení.

Funcionàries i funcionaris fixos. Treballadors i treballadores en excedència.

- Ús adequat de formes de tractament de cortesia.

L'interessat

⇒ *El/La interessat/da; La persona interessada*

Sr.

⇒ *Sr./Sra.*

Sr. Joan Navarro i la seua esposa, la Sra. Laura Cortés

⇒ *Sr. Joan Navarro i Sra. Laura Cortés*

- Tractament homogeni en tot el text.

Dades de l'interessat... Firma de l'interessat

⇒ *Dades de l'interessat/da... Firma de l'interessat/da*

Important: si ens inclinem per l'ús de barres i desdoblaments hem d'emprar-los al llarg de tot el document.

5. Alternatives al masculí genèric

Intentarem sempre que siga possible eludir el masculí genèric per a no crear confusió, perquè disposem de moltes possibilitats per a fer-ho.

- Substituir article + que per la forma qui o el genèric persona

Els que no presenten el DNI no seran admesos.

⇒ *Les persones que no presenten el DNI no seran admeses.*

Qui no presente el DNI no serà admés.

- Evitar l'ús d'indefinites: un/s, algun/s, tot/s.

Si algun dels presents té alguna cosa a al·legar ho ha de fer per escrit.

⇒ *Si algú té alguna cosa a al·legar ho ha de fer per escrit.*

Uns van optar per no inscriure's en la borsa de treball.

⇒ *Unes persones van optar per no inscriure's en la borsa de treball.*

Tots els que no complisquen els requisits.

⇒ *Totes les persones que no complisquen els requisits.*

VI

Conclusions.

1. La publicitat ha passat de centrar-se en la informació del producte a promocionar una marca.
2. En l'actualitat no es recorre de forma tan evident al sexisme com en dècades anteriors.
3. El cos femení continua present en els anuncis encara que d'una manera menys intensa, ja que ara compartix l'espai publicitari també amb el cos de l'home.
4. Alguns anuncis encara perpetuen estereotips que limiten la projecció de la dona, en uns casos de forma evident i, en uns altres, camufladament o recurrent a la ironia o a l'humor.
5. La imatge de la dona que reflectix la publicitat, hui en dia, no sempre es correspon amb la de les dones reals, sinó que es representa, de vegades, un ideal de dona des del punt de vista masculí.
6. En la ficció publicitària la dona ha eixit de la llar, compartix el rol de la maternitat amb l'home, però en el treball encara no ocupa el mateix lloc que l'home.
7. La veu en off continua sent majoritàriament masculina, la qual cosa revela que es continua associant l'home amb l'autoritat.
8. Els/les menors d'edat són consumidors/es cada vegada més importants. Tant en productes dirigits directament a ells/es, com a tercers, on són utilitzats/des per a insinuar que compren els majors, és per això que cal prestar especial atenció al sexisme en estos anuncis.
9. És important formar la societat, els experts i les expertes, les administracions, les agències i les empreses per a detectar-ne els casos i assessorar sobre els beneficis d'eradicar-los.
10. A l'hora de lluitar contra el sexisme cal tindre en compte les franges d'edat, ja que la joventut és més conscient i sensible i està més involucrada en la lluita per la igualtat.

“Segons les lleis vigents no hi ha diferències de gènere en habilitats, autoconfiança, motivació, competència i resultats, quan dones i hòmens tenim accés a les mateixes oportunitats.”

Quarta Conferència Mundial sobre la Dona en l'ONU.

Quarta Conferència Mundial sobre la Dona en l'ONU

CONCLUSIONS:

La dona i els mitjans de comunicació.

1. Els avanços en la tecnologia de la informació han facilitat una xarxa mundial de comunicacions que transcendeix totes les fronteres i té un gran impacte en les polítiques, les actituds i els comportaments socials, en especial de la infància i en la joventut. Per això, cal fer ús dels mitjans de comunicació per a contribuir molt més en l'avanç de la igualtat entre dones i hòmens a escala mundial.
2. La falta de sensibilitat de gènere en els mitjans de comunicació s'evidencia pel fet de no eliminar els estereotips que es poden trobar en mitjans locals, nacionals, i en organitzacions de mitjans de comunicació internacionals.
3. La projecció constant d'imatges negatives i degradants de la dona en els mitjans de comunicació a escala mundial -electrònics, impresos, visuals i d'àudio- ha de ser canviada. Mitjans impresos i electrònics en alguns països encara no ofereixen una imatge equilibrada de la vida de diverses dones i les seues contribucions a la societat en un món canviant.
4. Les dones han d'estar facultades per la millora de les seues habilitats, els seus coneixements i l'accés a la tecnologia de la informació. Això enfortirà la seua capacitat per a lluitar contra les imatges negatives de la dona en l'àmbit internacional i d'oposar-se a l'abús de poder d'una indústria cada vegada més important.

Quarta Conferència Mundial sobre la Dona en l'ONU

5. Amb els mecanismes dels mitjans de comunicació és necessari crear i enfortir els enfocaments per a eliminar els prejudis de gènere de programació. La majoria de les dones, especialment en els països en desenvolupament, no són capaces de tindre accés efectiu a l'expansió d'autopistes de la informació electrònica, i, per tant, no poden establir xarxes que els proporcionen les fonts alternatives d'informació. Per això les dones han de participar en la presa de decisions sobre el desenvolupament de les noves tecnologies a fi de participar plenament en el seu desenvolupament i impacte.
6. Augmentar la participació i l'accés de les dones a l'expressió i la presa de decisions en i a través dels mitjans de comunicació i de les noves tecnologies de la comunicació.

L'actual Llei Orgànica d'Educació manifesta en el títol preliminar la intenció d'una educació en igualtat de drets entre els sexes, el rebuig de tot tipus de discriminació i el respecte a totes les cultures.

Així mateix, el **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** entre dones i hòmens de la **Generalitat Valenciana** 2006-2009, vigent en estos moments, posa l'èmfasi especialment en la consecució de la igualtat real i efectiva, i, sobretot, en les mesures de caràcter laboral que fomenten la incorporació equitativa i igualitària de les dones al mercat de treball.

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de la Generalitat Valenciana 2006-2009.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de la Generalitat Valenciana 2006-2009, vigent en l'actualitat, posa èmfasi en la consecució de la igualtat real i efectiva, i subratlla especialment les mesures de caràcter laboral que fomenten la incorporació equitativa i igualitària de les dones al mercat de treball.

Els objectius d'este pla es basen en tres eixos fonamentals:

A) Fomentar una imatge igualitària entre dones i hòmens: a través de la realització i difusió d'estudis d'investigació des de les institucions relacionats amb els estereotips sexistes vigents; la sensibilització de la societat sobre l'ús no sexista del llenguatge i de la importància d'una publicitat que no utilitze una imatge sexista de la dona. Així mateix, s'han d'impulsar mesures que modifiquen els patrons de bellesa que repercutixen negativament en la salut de la dona i dur a terme seminaris, fòrums i materials audiovisuals a fi de fomentar actituds i pràctiques que afavorisquen la igualtat d'oportunitats, amb la transmissió d'una imatge no estereotipada de la dona.

B) Promocionar el tractament de la imatge no discriminatòria de la dona en els mitjans de comunicació amb l'elaboració d'una guia de bones pràctiques dirigida als mitjans de comunicació; amb la formació de les/els professionals de la comunicació i la publicitat per al correcte tractament de la imatge de la dona; amb la promoció d'un acord entre tots els mitjans per a corregir el tractament sexista de la informació; amb el suport a les publicacions que eliminen estereotips sexistes i als mitjans de comunicació que respecten el tractament no sexista, així com reconèixer, a través de la convocatòria de premis, la labor dels mitjans de comunicació i publicitat que destaquen en esta matèria. A més, s'ha d'impulsar la difusió d'activitats realitzades i promogudes per dones en els mitjans de comunicació públics, així com la promoció que en els continguts publicitaris i informatius en RTVV es respecte el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

C) Promoure l'accés de les dones a les noves tecnologies i a la societat de la informació a través d'activitats de formació i la creació de centres i/o servicis en l'àmbit municipal que faciliten a les dones l'accés, ús i aprenentatge de les TIC; l'elaboració d'estudis d'investigació; la promoció de campanyes de sensibilització i d'ajudes per a l'adquisició de béns i servicis de naturalesa tecnològica que afavorisquen la incorporació de la dona al mercat laboral. Així mateix, s'han d'impulsar noves modalitats d'inserció sociolaboral de les dones a través del teletreball i d'accions de comerç/negoci electrònic, a més de fomentar plataformes i entorns telemàtics de col·lectius de dones identificats per objectius o causes comunes.



Marco Jurídico



Ley del sector audiovisual 2006

Ley 1/2006, de 19 de abril, de la Generalitat, del Sector Audiovisual [DOGV núm. 5.243, de 21 de abril]

Sea notorio y manifiesto a todos los ciudadanos, que Las Cortes han aprobado, y yo, de acuerdo con lo establecido por la Constitución y el Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo la siguiente ley:

PREÁMBULO

I
Los medios de comunicación audiovisual, así como sus servicios adicionales, constituyen pilares fundamentales para el desarrollo de la sociedad actual ya que contribuyen a reforzar la cohesión económica y social del territorio, y permiten la aparición de nuevas formas de actividad productiva y la creación de empleos. Desde el momento en que la utilización de las nuevas tecnologías es de trascendental importancia tanto en el ámbito económico y social, como en el cultural y de ocio, se hace necesario articular los mecanismos para que los ciudadanos puedan tener acceso a un sector audiovisual que favorezca el aumento y la mejora de sus capacidades y posibilidades de información y comunicación. La Generalitat ostenta una amplia capacidad legislativa en materia audiovisual dentro de su ámbito territorial, en virtud de lo dispuesto en los artículos 148.1.17 y 149.1.27, y 3 de la Constitución; en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana; en el Real Decreto 1126/1985, de 19 de junio, de traspaso de funciones de la administración del Estado a la Comunitat Valenciana en materia de medios de comunicación social; en las normas de aplicación de la Unión Europea incorporadas al ordenamiento jurídico español, como la Directiva 89/552/CEE del Consejo sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de actividades de radiodifusión televisiva, modificada por la Directiva 97/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 1997, cuyo antecedente es el Convenio Europeo sobre televisión transfronteriza, adoptado en el seno del Consejo de Europa el 5 de mayo de 1989; y en los programas europeos de desarrollo y apoyo a la industria audiovisual. Asimismo, la presente ley se dicta en el marco de la normativa básica estatal de aplicación en la materia, en especial, la Ley 25/1994, de 12 de julio, de incorporación al ordenamiento jurídico español de la Directiva 89/552/CEE, antes citada, modificada por la Ley 22/1999, de 7 de junio; la Ley 15/2001, de 9 de julio, que regula el fomento y promoción de la cinematografía y el sector audiovisual; el Real Decreto 2169/1998, de 9 de octubre, que aprueba el Plan Técnico Nacional de la Televisión Digital Terrenal; y el Real Decreto 439/2004, de 12

de marzo, que aprueba el Plan Técnico Nacional de la Televisión Digital Local.

Es preciso establecer unos principios inspiradores del sector audiovisual valenciano en consonancia con los principios establecidos en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, así como los cauces a través de los cuales la Comunitat Valenciana pueda desarrollar las competencias que tiene atribuidas en la materia.

En el presente texto legislativo se pretende una regulación integral del sector audiovisual en la Comunitat Valenciana, abarcando cuestiones e incorporando principios con el fin de potenciar la formación, creación, producción, comercialización y difusión del sector y la obra audiovisual valenciana tanto en el territorio de la Comunitat Valenciana como en el resto de mercados nacionales e internacionales. Se continúa así la acción iniciada con la creación de la Ciudad de la Luz en Alicante.

Asimismo se acomete una regulación en profundidad de la organización administrativa valenciana en materia audiovisual y se procede a una ordenación del nuevo sector de la televisión digital en la Comunidad Autónoma.

En este contexto alcanza un significado muy especial la regulación de la televisión digital terrenal de ámbito autonómico y la forma de organizar la gestión de los canales múltiples que habrán de concederse en fechas próximas. Igualmente, la televisión digital local, donde se regula un modelo organizativo de gran complejidad y se pone fin a una larga etapa de desorden jurídico, inseguridad de los operadores y falta de calidad del servicio.

Para la consecución de los citados objetivos, se establecen unos principios que han de tenerse en cuenta al ejercer la actividad audiovisual y que se centran principalmente en el respeto a los valores, principios y derechos reconocidos y protegidos en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana; así como en garantizar el acceso a una información plural, veraz e imparcial, a la educación y la cultura, y a un entretenimiento de calidad.

II

La presente Ley se estructura en seis títulos, que, a su vez, responden a los grandes ejes político-legislativos en los que se fundamenta:

El Título I, dedicado a las Disposiciones Generales, recoge el objeto de la Ley, su ámbito de aplicación, así como los principios generales y líneas fundamentales de la acción institucional. En él se recogen el fomento de la lengua y cultura valencianas y la protección de los derechos de los consumidores y usuarios en el ámbito audiovisual.

El Título II tiene por objeto la organización administrativa del Sector Audiovisual. En él se regulan las competencias de La Generalitat y el Registro General de Empresas Audiovisuales de la Comunitat Valenciana.

Dentro de este título la principal innovación es que, por medio de la promulgación de una ley específica, se creará el Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana como órgano independiente que se regirá por la presente ley, por la propia ley por la que se cree, y por otras disposiciones aplicables. La ley de creación del Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana establecerá su composición, sus funciones y competencias que, junto con las que la presente ley señala, desarrollará para el mejor funcionamiento del sector audiovisual de la Comunitat Valenciana.

El Título III, que versa sobre la actividad de fomento del sector audiovisual, se centra en los objetivos a conseguir con las acciones de fomento y promoción, y regula las ayudas públicas en que se traducen dichas acciones.

Se refiere, a su vez, este Título a la producción de obras cinematográficas y audiovisuales valencianas con especial atención a las de productores independientes. Asimismo se regula el control del rendimiento de las obras cinematográficas.

Por último, también se refiere este Título a la coordinación y fomento de las actividades de investigación, formación y desarrollo de las prácticas profesionales en el campo de la actividad audiovisual.

El Título IV regula los contenidos de la programación, los principios generales de ésta, el derecho a la información de la programación, las comunicaciones de interés público, así como la protección de los menores y la garantía de accesibilidad de las personas con discapacidad sensorial, tanto de carácter auditivo como visual.

El Título V se refiere a la ordenación del sector de la televisión digital en la Comunitat Valenciana. La ley fija la situación existente en cuanto a los canales atribuidos a esta Comunidad y las competencias del Consell de La Generalitat respecto a la convocatoria y resolución de los concursos para la adjudicación de las correspondientes concesiones. Se regula asimismo la organización de la prestación del servicio, la gestión compartida de los canales múltiples tanto en el ámbito de la TDT autonómica como de la Televisión Digital Local y se establece una clara normativa para la transición de la tecnología analógica a la digital. Particularmente relevante resulta la regulación de la televisión local y la definitiva ordenación de la misma, estableciendo la extinción de todos los títulos habilitantes y licencias preexistentes desde el momento en que se resuelvan los concursos para el otorgamiento de las nuevas concesiones administrativas.

El Título VI establece un régimen sancionador a través del cual se pretende garantizar el cumplimiento de esta Ley, de sus normas de desarrollo, así como de las normativas reguladoras de las concesiones de servicios incluidos en el ámbito de la presente Ley. Establece un cuadro de infracciones y sanciones y detalla un procedimiento para su imposición.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto:

1º. Establecer, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía a La Generalitat, los principios generales y las líneas de acción institucional en el sector audiovisual, así como sus instrumentos de fomento.

A efectos de la presente Ley se entiende por sector audiovisual el conjunto de actividades que utilizan como cauce de desarrollo y transmisión del mensaje los medios auditivos y visuales con independencia del soporte tecnológico empleado en dicha transmisión.

2º. Establecer, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, un régimen jurídico que garantice la libre difusión y recepción de las emisiones sonoras y televisivas, sea cual sea el medio técnico de difusión y la forma de gestión de las mismas.

3º. Regular integralmente la organización pública autonómica en materia audiovisual, adecuando las competencias y definiendo las responsabilidades correspondientes.

4º. El apoyo a la creación, producción, comercialización y difusión de las obras cinematográficas y audiovisuales valencianas en el territorio de la Comunitat Valenciana y en el resto de mercados nacionales e internacionales; en particular, el apoyo a las obras audiovisuales en valenciano.

5º. El apoyo a la investigación y formación en el ámbito audiovisual, así como la protección, conservación y salvaguarda del patrimonio audiovisual de la Comunitat Valenciana.

6º. La protección de los derechos e intereses de los ciudadanos y, en especial, de los menores para preservar su correcto desarrollo físico, mental y moral, y de las personas con discapacidad sensorial para garantizar su derecho de acceso.

7º. La protección de los derechos de los consumidores y usuarios en el entorno de los medios audiovisuales, haciendo efectivo el derecho de los espectadores a conocer la programación con suficiente antelación.

8º. Regular los contenidos de la programación emitida por televisión y demás medios audiovisuales de comunicación social

9º. Impulsar el desarrollo de una programación de alta calidad en los medios audiovisuales de comunicación social en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

10º. Ordenar globalmente el sector de la Televisión Digital en la Comunitat Valenciana y fomentar su implantación efectiva en su territorio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley será de aplicación:

a) A los servicios de radiodifusión sonora y televisiva cuyos ámbitos de cobertura, cualquiera que sea el medio de transmisión

empleado, no excedan los límites territoriales de la Comunitat Valenciana, incluidas las emisiones de cobertura limitada al ámbito de la Comunitat Valenciana realizadas por medios de comunicación cuyo ámbito de cobertura sea superior.

b) A los servicios de difusión sonora y televisiva cuya prestación se realice directamente por La Generalitat o por operadores públicos y privados a los que ésta haya conferido un título habilitante dentro del ámbito autonómico.

c) A aquellas personas físicas o jurídicas que realicen actividades audiovisuales y a las que La Generalitat considere susceptibles de percibir aportaciones públicas para su fomento.

Artículo 3. Principios generales y líneas fundamentales de la acción institucional.

1. La Generalitat reconoce el carácter estratégico del sector audiovisual por su importancia social y económica, y como instrumento para la promoción y divulgación de la cultura, historia y lengua propias, así como para la transmisión de los valores superiores de nuestra Constitución y de nuestro Estatuto de Autonomía.

2. Los poderes públicos de la Comunitat Valenciana deberán:

a) Establecer instrumentos adecuados de fomento orientados a la consolidación del sector audiovisual como un factor estratégico de la economía de la Comunitat Valenciana, en el que deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

1. El fomento de la lengua y de la cultura propias.

2. La innovación tecnológica, la investigación en todas sus facetas y el desarrollo sostenido del factor I+D+I.

3. La formación de los trabajadores y profesionales relacionados con el sector audiovisual.

4. La continuidad de las producciones.

5. La contratación de residentes en la Comunitat Valenciana y la implicación de empresas valencianas.

6. La realización de iniciativas con componentes de creatividad e innovación.

7. La elaboración de planes de promoción, distribución y exhibición.

8. La protección de la accesibilidad de las personas con discapacidad sensorial mediante la eliminación progresiva de barreras de comunicación, especialmente a través de la subtítulos y de la incorporación de la lengua de signos española (LSE) a las obras audiovisuales. Además, se promoverán servicios adicionales de televisión que la tecnología de la televisión digital terrestre permite y que puedan servir para facilitar el acceso de las personas con discapacidad sensorial a los medios televisivos.

9. La difusión y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios en el ámbito del audiovisual.

b) Proporcionar los instrumentos necesarios para la protección, conservación y salvaguarda del patrimonio audiovisual de la Comunitat Valenciana.

c) Coordinar las acciones de La Generalitat en materia audiovisual con las que promuevan, el resto de Comunidades Autónomas, el Estado y la Unión Europea.

d) Colaborar en el ámbito audiovisual con el conjunto de las administraciones públicas, organizaciones empresariales y profesionales, asociaciones de consumidores y usuarios y otras entidades relacionadas con el sector.

e) Fomentar la presencia del sector audiovisual valenciano no sólo en el ámbito autonómico, sino también en los ámbitos nacional e internacional. Impulsar la proyección exterior mediante el diseño de acciones singulares, la creación de consorcios de comercialización, la suscripción de convenios o cualesquiera otros instrumentos adecuados a este fin.

f) Detectar las posiciones dominantes y las prácticas abusivas en el mercado audiovisual, en colaboración con el Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana de la Comunitat Valenciana, de manera que se garantice la igualdad de oportunidades en el ámbito de la distribución; y poner en conocimiento de los órganos de defensa de la competencia los actos, acuerdos, prácticas o conductas de los que pudieran tener noticia y que pudieran resultar contrarios a la legislación vigente en materia de defensa de la competencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 15/2001, de 9 de julio, que regula el fomento y promoción de la cinematografía y el sector audiovisual.

g) En general, todas aquellas líneas de actuación que fomenten la producción, distribución y exhibición de las obras audiovisuales valencianas, así como la ampliación, mejora e internacionalización del sector audiovisual de la Comunitat Valenciana.

TÍTULO II

Organización administrativa del sector audiovisual

CAPÍTULO I

Competencias de la Generalitat

Artículo 4. Competencias de La Generalitat

1. Corresponde a La Generalitat, a través del Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual, el fomento de todas las actividades relacionadas con la creación, producción, investigación y conservación de obras audiovisuales valencianas, así como la regulación de su difusión dentro de su ámbito de competencia territorial.

2. Corresponde al Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual:

a) Proponer al Consell de La Generalitat la estrategia general de las políticas públicas en materia audiovisual.

b) La ejecución de programas y acciones para el desarrollo del sector audiovisual.

c) La elaboración de los proyectos de reglamentos de desarrollo de la presente Ley, para su aprobación por el Consell de La Generalitat.

d) La elaboración del anteproyecto de presupuestos en materia audiovisual.

e) El control del cumplimiento de la normativa general del audiovisual en el ámbito de la Comunitat Valenciana, y el ejercicio de las correspondientes potestades inspectoras y sancionadoras, sin perjuicio de las competencias que la presente Ley atribuye al Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana de la Comunitat Valenciana.

f) La dirección estratégica y la coordinación de todas las unidades y centros directivos de la administración Autonómica relacionada con las empresas y actividades audiovisuales.

CAPÍTULO II

Del Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana(1)

Artículo 5. El Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana de la Comunitat Valenciana

Mediante una ley específica se creará el Consejo del Audiovisual de la Comunitat Valenciana en el que se determinará su cometido, naturaleza y régimen jurídico, ámbito y principios de actuación, estructura orgánica y composición, estatuto de sus miembros, recursos económicos, organización y funcionamiento, personal a su servicio y relaciones con las instituciones de La Generalitat.

CAPÍTULO III (2)

Del Registro de Concesionarios de radio y televisión

Artículo 6. El Registro de Concesionarios de radio y televisión

Se crea el Registro de Concesionarios de radio y televisión, en el que se inscribirán las personas y entidades que ostenten títulos habilitantes para la prestación de servicios de radio y televisión otorgados por la Generalitat.

En este Registro se anotarán las modificaciones de las escrituras o estatutos sociales de las sociedades concesionarias así como la composición de los órganos de administración y sus variaciones. Asimismo, se anotarán las modificaciones de participaciones en su capital social.

Reglamentariamente se determinará el contenido de este Registro, requisitos y efectos de las inscripciones.

CAPÍTULO IV

Del Registro General de Empresas Audiovisuales

Artículo 7. Registro General de Empresas Audiovisuales de la Comunitat Valenciana

1. El Departamento competente en materia audiovisual organizará un Registro General de Empresas Audiovisuales destinado a facilitar la gestión de las políticas públicas relativas al sector audiovisual.(3)

2. Deberán inscribirse en el Registro General de Empresas audio-

visuales de la Comunitat Valenciana las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, que realicen actividades de producción, distribución, laboratorios, estudios de rodaje y doblaje, material audiovisual y las demás conexas que se determinen reglamentariamente, así como las personas o entidades titulares de salas de exhibición.

Los guionistas, directores y realizadores, actrices y actores y otros profesionales vinculados al sector audiovisual podrán comunicar al Registro el ejercicio de su actividad en las condiciones que se establezcan reglamentariamente al objeto de que por los organismos públicos y privados se disponga de una información amplia y exhaustiva del capital humano del sector audiovisual autóctono. Este registro será independiente de cualquier otro en que puedan figurar inscritas dichas empresas.

Las empresas inscritas deberán suministrar al Registro una copia de las cuentas anuales que depositen en el Registro Mercantil cuando estén sujetas a esta obligación de depósito; así como información sobre su participación en producciones y rodajes en la forma y con la periodicidad que se determinen reglamentariamente.

3. Suprimido (4)

TÍTULO III

Fomento de la actividad audiovisual

CAPÍTULO I

Incentivos públicos directos a la actividad audiovisual

Artículo 8. Ayudas públicas al audiovisual

1. Las ayudas de La Generalitat para la promoción y fomento del sector audiovisual y de las obras audiovisuales y cinematográficas valencianas se establecerán por el Departamento competente en materia audiovisual dentro de los límites presupuestarios aprobados en cada ejercicio, fijándose los requisitos para la obtención de las ayudas en la correspondiente convocatoria.

2. En la dotación de estas ayudas podrán participar entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual, empresas de televisión y otras entidades con las que puedan establecerse convenios para esta finalidad.

3. Las características y cuantías de las ayudas se establecerán reglamentariamente y podrán consistir en:

a) Ayudas a pequeñas y medianas empresas del sector audiovisual de la Comunidad Valenciana para la promoción de sus productos audiovisuales en los mercados y favorecer su competitividad.

b) Ayudas a la financiación de actividades de producción, distribución y exhibición de obras cinematográficas y audiovisuales valencianas, y de las industrias técnicas relacionadas con dichas actividades, ayudas a la inversión en adquisición de equipamiento para la producción audiovisual, así como para el desarrollo de las infraestructuras e innovación tecnológica de la industria

audiovisual, para lo cual podrán concertarse por La Generalitat los oportunos convenios de colaboración o cooperación con entidades financieras.

c) Ayudas para la amortización de los costes de producción de las obras cinematográficas valencianas teniendo en cuenta criterios objetivos de carácter automático como la aceptación de los espectadores en el período de proyección en las salas de exhibición cinematográfica, y la recaudación obtenida por las mismas durante el tiempo que reglamentariamente se determine.

d) Ayudas directas y financieras para el desarrollo de proyectos y elaboración de guiones de obras cinematográficas y audiovisuales.

4. La Generalitat destinará ayudas al sector audiovisual que se instrumentarán mediante la suscripción de Protocolos y Convenios de Colaboración con otras Administraciones, instituciones, entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual, empresas de televisión, asociaciones y federaciones empresariales y profesionales y otras entidades.

5. Para establecer el importe de la ayuda general a la amortización de costes de producción prevista en la letra c) del apartado 3 se tendrá en consideración el crédito presupuestario destinado a estas ayudas, el volumen de las solicitudes existentes para cada convocatoria y la totalidad de la recaudación de las películas que concurren a la misma.

6. La concesión de las ayudas para la creación y producción de películas y obras audiovisuales tendrá en cuenta su interés cultural y social y su contribución a la transmisión de valores democráticos, así como su calidad y valores artísticos, la utilización del valenciano, la incorporación de las nuevas tecnologías de la comunicación, y las garantías de acceso a las películas para las personas con discapacidad.

7. Una vez que se haya constituido y entre en funcionamiento el Registro General de Empresas Audiovisuales de la Comunitat Valenciana, sólo podrán optar a las ayudas y a las medidas de promoción y fomento del sector audiovisual las empresas inscritas en él y aquellas empresas españolas y de otros Estados miembros de la Unión Europea y pertenecientes al Espacio Económico Europeo que adquieran el compromiso de abrir una sede o sucursal en la Comunitat Valenciana e inscribirse en el citado Registro en el caso de ser beneficiarias de alguna ayuda. (5)

8. A efectos de determinar el límite de las ayudas, que se establecerá reglamentariamente y que en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, por sí sola o sumada a otras ayudas de carácter público, sea superior al coste total de la actividad para la que se solicite, se entenderá por inversión del productor o de la empresa audiovisual la cantidad aportada por la misma con recursos propios, con recursos ajenos de carácter reintegrable o en concepto de cesión de los derechos de explotación de la película u obra audiovisual.

En ningún caso podrán computarse como inversión del productor

o de la empresa audiovisual las subvenciones percibidas, ni las aportaciones realizadas en concepto de coproductor o de productor asociado por cualquier Administración, entidad, empresa pública o sociedad que presten servicios de televisión.

9. Las obras cinematográficas y audiovisuales que resulten calificadas "X" así como las que por sentencia fuesen declaradas en algún extremo constitutivas de delito, no tendrán acceso a ayudas públicas de La Generalitat.

10. Tampoco tendrán acceso a las ayudas públicas de La Generalitat las películas publicitarias a excepción de las promocionales de intereses generales sectoriales, turísticos o culturales.

CAPÍTULO II

Fomento y coordinación de las actividades de investigación y formación relativas al sector audiovisual

Artículo 9. Estímulo de la investigación y la formación

1. Con el fin de potenciar, actualizar y mejorar las acciones en curso, o de nueva implantación, relativas a la investigación de contenidos, mercados y nuevas tecnologías, por una parte, y relativas a la formación de los técnicos y profesionales del sector audiovisual, por otra, el Departamento competente en esta materia establecerá medidas de coordinación y fomento dentro de los límites presupuestarios aprobados en cada ejercicio.

2. Se procurará que las acciones de coordinación y estímulo de la investigación y de la formación cuenten con la colaboración de cuantas instituciones, públicas o privadas, concurren en el sector y potencian la sinergia de conjunto, como RTVV y la Ciudad de la Luz, y, de manera especial, las de naturaleza investigadora y docente.

3. Las acciones de coordinación y fomento de la investigación irán dirigidas a:

a) Identificar y promover nuevos programas, referidos a la investigación de contenidos, mercados, necesidades profesionales, desarrollos tecnológicos y otros, dentro de las estrategias que desarrollan las distintas Administraciones.

b) Coordinar los recursos disponibles en el sector público valenciano para satisfacer adecuadamente las exigencias de investigación y estudio planteadas por las actividades del Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana.

4. Las acciones de coordinación y fomento de la formación irán dirigidas a:

a) Aprovechar los mecanismos de colaboración existentes, o crear otros nuevos cuando sea necesario, para establecer una actualización permanente de los currícula académicos de manera que se logre la mayor adecuación entre la oferta de formación de nuevos profesionales y las necesidades de creación y producción definidas por la actividad empresarial del sector.

b) Aunar los recursos de los distintos Departamentos de La Generalitat, y de otras Administraciones como la estatal y la europea,

y de las empresas del sector, para establecer, mediante convenios anuales, los objetivos y las modalidades de la formación profesional no cubiertas por los programas reglados y adaptada a las cambiantes necesidades concretas del sector.

c) Fomentar la formación continuada y el reciclaje de técnicos y profesionales de común acuerdo con las asociaciones empresariales, profesionales y con otras asociaciones o entidades directamente vinculadas con el sector.

d) Favorecer las iniciativas de formación que utilicen las nuevas tecnologías.

5. El Departamento competente en materia audiovisual promoverá, de manera coordinada con otros Departamentos competentes de La Generalitat, la enseñanza del audiovisual en los niveles de la enseñanza no universitaria prestando una especial atención a aquellas iniciativas que redunden en la educación de nuevas audiencias sensibles a los valores implícitos en las obras audiovisuales y cinematográficas valencianas, españolas y europeas.

6. El Departamento competente en materia audiovisual prestará un apoyo especial a cuantas acciones de mejora, innovación y excelencia de las distintas prácticas profesionales que concurren en la actividad audiovisual sean planteadas por las asociaciones o entidades interesadas.

CAPÍTULO III

Reserva de programación televisiva

Artículo 10. Obras audiovisuales y cinematográficas valencianas

1. Los operadores de televisión comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, establecido en el artículo 2, deberán reservar el 20% de su tiempo de emisión anual a la difusión de obras audiovisuales y cinematográficas valencianas.

2. Tendrán la consideración de obras audiovisuales y cinematográficas valencianas, las obras originarias de la Comunitat Valenciana realizadas por una empresa de producción establecida a todos los efectos en la Comunitat Valenciana, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que los autores (guionistas, directores y músicos) de la obra sean residentes en la Comunitat Valenciana, al menos en un 75 por 100.

b) Que los integrantes de los equipos técnicos y artísticos que participen en su elaboración, tales como intérpretes (sin computar a tal efecto los de figuración), los directores de producción, de fotografía, de sonido, de montaje, de decorados y de vestuario, sean, al menos, en un 75 por 100, residentes en la Comunitat Valenciana.

c) Que el rodaje, salvo exigencias del guión, la posproducción en estudio y los trabajos de laboratorio, se realicen en territorio de la Comunitat Valenciana.

3. Asimismo, tendrán la consideración de obras audiovisuales y cinematográficas valencianas las coproducidas por una empre-

sa de producción residente a todos los efectos en la Comunitat Valenciana, junto con otras empresas de producción de fuera de la Comunidad, siempre que la empresa valenciana tenga como mínimo una participación del 30 por 100 en el coste total de la producción y la contribución de los equipos técnicos y artísticos valencianos a la misma alcance, al menos, el mismo porcentaje.

4. Las ayudas económicas de La Generalitat que, en su caso, puedan concederse al coproductor valenciano con arreglo a la presente Ley y su posterior desarrollo reglamentario, y los consecuentes derechos y obligaciones que las mismas generen, le serán atribuidos a dicho coproductor exclusivamente, no admitiéndose pacto en contrario.

5. Por el organismo competente de La Generalitat será expedido, a petición de los interesados, un certificado o título de obra audiovisual valenciana a aquéllas que cumplan los anteriores requisitos.

6. Las obras audiovisuales valencianas se realizarán en su versión original preferentemente en valenciano.

Artículo 11. Obras audiovisuales y cinematográficas valencianas de productores independientes

1. Los operadores de televisión, dentro del período de tiempo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, reservarán un mínimo del 10% de su tiempo total de emisión a obras valencianas de productores independientes respecto de las entidades titulares de servicios de televisión, de las que más de la mitad deberán haber sido producidas en los últimos cinco años.

2. Se considerará productor independiente, a los efectos de esta Ley, a todo aquel productor que cumpla los requisitos establecidos en la definición de "productor independiente" recogida en la normativa básica estatal.

Artículo 12. Exclusión del cómputo

1. A los efectos de los artículos anteriores de este capítulo, no se computará como tiempo de emisión el dedicado a informaciones, transmisiones deportivas, concursos o juegos, publicidad, televenta y cualesquiera servicios interactivos.

2. A los mismos efectos, en los servicios de pago para las emisiones de televisión de un operador que se contraten de forma conjunta e inseparable dentro de una determinada oferta, las disposiciones de los citados artículos se aplicarán a su tiempo total de emisión.

Artículo 13. Programación accesible

1. Los operadores de televisión autonómica comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley deberán reservar el 20% de la programación diaria a la emisión de programas accesibles a las personas con discapacidad sensorial auditiva mediante subtítulo y la inclusión de la lengua de signos española (LSE), y garantizar un incremento progresivo y constante.

2. Los operadores autonómicos de televisión de titularidad pública reservarán el 50% de la programación diaria a la emisión de programas accesibles a las personas con discapacidad sensorial auditiva mediante subtítulo y la inclusión de la lengua de signos española (LSE). Este porcentaje se incrementará gradualmente hasta alcanzar el 100% en el plazo de 10 años.
3. Los operadores de televisión local comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley procurarán conseguir, de manera progresiva, el porcentaje de programación diaria establecidos en el apartado 1 de este artículo.
4. Se otorgará una especial consideración y protección a los derechos de accesibilidad de la infancia y juventud con discapacidad sensorial auditiva, para potenciar de esta manera su correcto desarrollo físico, mental y moral.
- La exclusión del cómputo mencionado en el artículo 12 no será aplicable a lo señalado en el presente artículo.

Artículo 14. Control de rendimientos de las obras cinematográficas

1. Las salas de exhibición cinematográfica de la Comunitat Valenciana cumplirán los procedimientos establecidos o que se puedan establecer reglamentariamente de control de asistencia y declaración de rendimientos que permitan conocer con la mayor exactitud, rapidez y fiabilidad los ingresos que obtienen las películas a través de su explotación en las salas de exhibición cinematográfica, con el detalle suficiente para servir de soporte a la actuación administrativa y al ejercicio de derechos legítimos de los particulares. El procedimiento de control se basará en la utilización de billetes reglamentados que serán de entrega obligatoria a todos los espectadores y se expedirán con las formalidades prescritas.
2. A los efectos de lo previsto en el apartado 1, podrá el órgano competente auxiliarse de la información suministrada por entidades creadas para la obtención de datos que tengan implantación en toda España y solvencia profesional reconocida.

TÍTULO IV

Contenidos de la programación

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 15. Régimen jurídico

1. El contenido de la programación de televisión dentro del ámbito de aplicación de esta Ley se ajustará a lo dispuesto en este Título, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación básica del Estado.
2. La programación de los medios audiovisuales de comunicación social se ajustará a los principios enunciados en el artículo siguiente.

Artículo 16. Principios generales de la programación

Las emisiones de las entidades o concesionarios que prestan los

servicios de televisión y de radiodifusión sonora deben ajustarse a los siguientes principios:

- a) El respeto de los valores y principios que informan la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y los derechos y libertades que reconocen y garantizan.
- b) El respeto al pluralismo político, religioso, social, cultural, ideológico y lingüístico.
- c) El respeto al honor, la fama y la vida privada de las personas.
- d) El respeto y la promoción de los valores de igualdad y de no discriminación por razón de raza, sexo, nacimiento, religión, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- e) La objetividad, veracidad e imparcialidad de las informaciones, así como la diferenciación en los contenidos y formatos de lo que es información, de lo que es publicidad o propaganda.
- f) La adecuada separación entre informaciones y opiniones y la identificación de quienes sustentan estas últimas y su libre expresión, con los límites establecidos por el artículo 20.4 de la Constitución Española.
- g) La protección de la juventud y de la infancia, velando así mismo por los derechos y necesidades de los menores y jóvenes con discapacidades sensoriales, con una programación adecuada a sus necesidades en horarios específicos.
- h) La promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer.
- i) La defensa y la preservación del medio ambiente.
- j) La protección, fomento y normalización del valenciano.
- k) La promoción y difusión de la cultura valenciana, así como el respeto a la identidad, instituciones y símbolos de la Comunitat Valenciana, presentando y representando en todo momento el territorio de la Comunidad Autónoma como una realidad propia y diferenciada tanto en sus aspectos gráficos como en sus descripciones, de conformidad con el ordenamiento jurídico.
- l) La promoción de los intereses de la Comunitat Valenciana, impulsando para ello la participación de sus grupos sociales, con objeto de fomentar, promover y defender la cultura y convivencia en ese ámbito, así como la vertebración territorial de la Comunidad.

CAPÍTULO II

Derechos de los usuarios

Artículo 17. Derecho a la información sobre la programación de televisión

1. Constituye un derecho de los telespectadores, en cuanto usuarios, el conocer con antelación suficiente la programación de televisión, incluidas las películas cinematográficas y la retransmisión de espectáculos. Para hacer efectivo este derecho de información, los operadores de televisión habrán de hacer pública su programación diaria con la antelación que reglamentariamente se determine, con indicación expresa de la programación accesible

a las personas con discapacidad sensorial.

2. Se estimará cumplida la previsión establecida en el apartado anterior, desde el momento en que el operador de televisión haga pública su programación por cualquier medio.
3. Sólo serán posibles las modificaciones en la programación anunciada que sean consecuencia de sucesos ajenos a la voluntad del operador de televisión y que no hubieran podido ser razonablemente previstas en el momento de hacerse pública su programación.

Artículo 18. Contenido de la información

1. En relación con la programación a que se refiere el artículo anterior, se deberá informar, como mínimo, sobre el título y el tipo o el género de todos los programas que se prevé emitir, salvo los de duración inferior a quince minutos. Reglamentariamente se desarrollará el contenido de la información que deberá suministrarse.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los acuerdos a los que se pueda llegar entre los operadores de televisión y los titulares de los medios de comunicación, respecto del suministro de cualquier información adicional.

Artículo 19. Comunicaciones de interés público

Las empresas y entidades públicas o privadas que presten servicios de difusión de información por radio, televisión u otros soportes técnicos audiovisuales en la Comunitat Valenciana están obligadas a difundir, gratuitamente y con indicación de su origen, las comunicaciones o declaraciones que el Gobierno de España y el Consell de La Generalitat estimen necesarias en razón de su interés público, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/1980, de 10 de enero, por la que se aprueba el Estatuto de la Radio y Televisión, en la Ley 10/1988, de 3 de mayo, de Televisión Privada, y en la Ley 7/1984, de 4 de julio, de creación de la entidad pública Radiotelevisión Valenciana.

Así mismo, estarán obligados a subtítular y emitir en lengua de signos española (LSE) todas aquellas comunicaciones que emitan de interés público efectuadas por el Gobierno de España o por el Consell de La Generalitat.

Artículo 20. Obligaciones y Prohibiciones

1. Las emisiones de televisión y de los demás medios de comunicación audiovisuales no incluirán programas que fomenten el odio, el desprecio o la discriminación por motivos de nacimiento, sexo, religión, nacionalidad, discapacidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
2. Las emisiones de televisión y del resto de medios audiovisuales habrán de respetar, en todo caso, los preceptos constitucionales; en particular, los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo 21. Deberes de los presentadores y directores de programas de televisión

1. Los presentadores y moderadores de programas de televisión y, en todo caso, los directores de los mismos, serán los responsables de adoptar las medidas adecuadas para evitar que en el programa se produzcan agresiones físicas, manifestaciones injuriosas o vejatorias o que puedan lesionar el derecho al honor o a la intimidad personal y familiar, actuaciones de contenido racista, xenóforo o contrarias a la igualdad de género y a la libertad sexual, o cualquier otra conducta similar lesiva de los valores de la dignidad humana y del respeto a los derechos de los ciudadanos, así como procurar una inmediata rectificación o reparación de los derechos de las personas afectadas, sin perjuicio de las sanciones administrativas y de las responsabilidades civiles o penales que se puedan derivar.
2. Los directores y productores de programas de televisión adoptarán las medidas necesarias para evitar que, en el transcurso de los mismos, se emitan mensajes telefónicos, de correo electrónico o de similares características con contenidos que incurran en lo previsto en el apartado anterior.

CAPÍTULO III

Protección a los menores

Artículo 22. Protección de los menores

No se podrán utilizar imágenes o mensajes que puedan perjudicar el desarrollo físico, mental o moral de los menores. A este efecto, se deberán respetar los siguientes principios:

- a) No se deberá incitar a los menores a la compra de un producto o de un servicio explotando su inexperiencia o su credulidad, ni a que persuadan a sus padres o tutores, o a los padres o tutores de terceros, para que compren los productos o servicios de que se trate.
- b) En ningún caso se deberá explotar la especial confianza de los niños en sus padres, profesores o en otras personas, tales como profesionales de programas infantiles o, eventualmente, en personajes de ficción.
- c) No podrá, sin un motivo justificado, presentarse a los niños en situaciones peligrosas.
- d) En caso de publicidad o de televenta de juguetes, éstas no deberán inducir a error sobre las características de los mismos, ni sobre su seguridad, ni tampoco sobre la capacidad y aptitudes necesarias en el niño para utilizar dichos juguetes sin producir daño para sí o para terceros.
- e) No se deberán incluir programas, ni escenas, ni mensajes de cualquier tipo que puedan perjudicar seriamente el desarrollo físico, mental o moral de los menores, ni programas que fomenten el odio, el desprecio o la discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, nacionalidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
- f) La emisión de programas susceptibles de perjudicar el desarrollo físico, mental o moral de los menores sólo podrá realizarse entre las veintitrés horas del día y las seis horas del día siguiente,

y deberá ser objeto de advertencia sobre su contenido por medios acústicos y ópticos.

Cuando tales programas se emitan sin acceso condicional, deberán ser identificados mediante la presencia de un símbolo visual durante toda su duración.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación a las emisiones dedicadas a la publicidad, a la televenta y a la promoción de la propia programación.

g) Al comienzo de la emisión de cada programa de televisión y al reanudarse la misma después de cada interrupción para insertar publicidad y anuncios de televenta, una advertencia, realizada por medios ópticos y acústicos, y que contendrá una calificación orientativa, informará a los espectadores de su mayor o menor idoneidad para los menores de edad.

En el caso de películas cinematográficas, esta calificación será la que hayan recibido para su difusión en salas de exhibición cinematográfica o en el mercado de la videograbación de uso doméstico, de acuerdo con su regulación específica. Ello se entiende sin perjuicio de que los operadores de televisión puedan completar la calificación con indicaciones más detalladas para mejor información de los padres o responsables de los menores.

En los restantes programas, corresponderá a los operadores, individualmente o de manera coordinada, la calificación de sus emisiones.

Para el caso en que los operadores de televisión no se hubieran puesto de acuerdo respecto al sistema uniforme de presentación de estas calificaciones, el Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana propondrá con carácter vinculante al Gobierno autonómico las normas precisas para asegurar su funcionamiento.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se refiere únicamente a medidas de carácter adicional o complementario respecto a las adoptadas con carácter básico por la administración del Estado.

Artículo 23. Emisión de obras cinematográficas pornográficas o de alto contenido violento

1. La emisión de películas pornográficas o de alto contenido violento calificadas como "X" sólo podrá hacerse, con las advertencias legales oportunas, entre la una y las seis horas de la madrugada.

2. Cuando la emisión de las obras descritas en el apartado anterior se realice técnicamente a través de instrumentos de pago por visión, se deberá permitir al titular del servicio la posibilidad de impedir accesos no deseados sin coste complementario. En todo caso, las imágenes no se podrán visualizar fuera del horario de emisión legal.

Asimismo, no será admisible la inserción de anuncios sobre estas obras cinematográficas fuera del referido horario restringido.

CAPÍTULO IV

Protección de los consumidores

Artículo 24. Identificación y colocación de la publicidad en televi-

sión y los anuncios de televenta

1. La publicidad y la televenta deberán ser fácilmente identificables y diferenciarse claramente de los programas, a través de medios ópticos o acústicos.

2. Los anuncios publicitarios y de televenta se emitirán de forma agrupada. Sólo excepcionalmente se podrán emitir anuncios publicitarios y de televenta aislados.

3. La publicidad televisiva y los anuncios de televenta deberán insertarse entre los programas.

No obstante, con arreglo a lo dispuesto en el artículo siguiente, también podrán insertarse interrumpiendo los programas, siempre que no se perjudique su unidad ni se desmerezca el valor o la calidad de éstos y las interrupciones se realicen teniendo en cuenta las propias pausas naturales del programa, su duración y su naturaleza, y de modo que en ningún caso se perjudiquen los derechos de los titulares de los programas dentro de cuya emisión se produzcan.

4. En la emisión de publirreportajes, telepromociones y, en general, de aquellas formas de publicidad distintas de los anuncios televisivos que, por las características de su emisión, podrían confundir al espectador sobre su carácter publicitario, deberá superponerse, permanentemente y de forma claramente legible, una indicación gráfica con la palabra "publicidad".

5. En las emisiones deportivas podrán insertarse mensajes publicitarios y de televenta, utilizando elementos gráficos superpuestos o cualquier otro tratamiento de la imagen, únicamente en aquellos momentos en que el desarrollo del acontecimiento retransmitido se encuentre detenido y siempre que no se perturbe la visión del acontecimiento ni se empleen elementos gráficos superpuestos que ocupen más de una sexta parte de la pantalla. Estos mensajes consistirán, exclusivamente, en textos escritos y no podrán contener otras imágenes reales ni de animación que el logotipo estático de la marca.

Artículo 25. Reglas especiales sobre la publicidad en televisión y la televenta

1. En los programas compuestos de partes autónomas sólo podrá insertarse la publicidad y los anuncios de televenta entre aquellas partes autónomas.

2. En las emisiones o programas deportivos o de acontecimientos o espectáculos de estructura similar que cuenten con intervalos de tiempo entre cada una de las partes que los compongan sólo podrá insertarse la publicidad y los anuncios de televenta durante estos intervalos.

Para las emisiones deportivas a las que no sea de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, regirá la regla fijada en el párrafo primero del apartado 3 de este artículo, con la salvedad de que no podrán interrumpirse para emitir publicidad y anuncios de televenta en los momentos de máximo interés del acontecimiento retransmitido.

Podrán insertarse, igualmente, publicidad y anuncios de televenta en las emisiones deportivas en aquellos momentos en los que el desarrollo del acontecimiento retransmitido se encuentre detenido, siempre que esta detención tenga una duración programada.

3. En los programas de naturaleza distinta a la de los señalados en el apartado anterior, las interrupciones sucesivas para la inserción de publicidad y anuncios de televenta dentro de los programas deberán estar separadas por períodos de tiempo de veinte minutos como mínimo, sin perjuicio de lo que se dispone en los párrafos siguientes.

El lapso de tiempo que transcurra entre la emisión de la publicidad y la televenta anterior o posterior a un programa y las primeras o últimas interrupciones para insertar publicidad dentro de aquél podrá ser inferior a veinte minutos.

Por una sola vez dentro de cada programa, el lapso de tiempo entre dos períodos dedicados a la publicidad y los anuncios de televenta podrá ser también inferior a veinte minutos, pero no menor a quince minutos, para respetar las pausas naturales del mismo.

4. Las obras audiovisuales, como largometrajes cuya duración programada de transmisión sea superior a cuarenta y cinco minutos, podrán ser interrumpidas una vez por cada período completo de cuarenta y cinco minutos, autorizándose otra interrupción si la duración total programada de la transmisión excede al menos en veinte minutos de dos o más de los citados períodos de cuarenta y cinco minutos. Estas interrupciones deberán respetar la integridad y el valor de la obra, de la que no podrán omitirse los títulos de crédito, ni truncarse ni acortar su duración natural aumentando su velocidad.

Se exceptúan de lo dispuesto en este apartado las series, seriales y emisiones de entretenimiento, a las cuales será de aplicación, en su caso, lo dispuesto en los restantes apartados de este artículo.

5. Los programas informativos, documentales, religiosos e infantiles no podrán ser interrumpidos por la publicidad ni la televenta, salvo cuando su duración programada sea superior a treinta minutos, en cuyo caso se aplicará lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo.

6. No podrá insertarse publicidad ni televenta en la emisión de servicios religiosos.

7. Se entiende como "duración programada", a los efectos de este artículo, el lapso de tiempo total de duración del programa u obra incluidos los espacios publicitarios existentes dentro de la obra o programa.

8. Durante los períodos dedicados a la publicidad y a los anuncios de televenta, las condiciones técnicas de emisión de la señal deberán, en todo caso, respetar los parámetros establecidos en la norma técnica aplicable al medio de transmisión de que se trate. Los operadores habilitados para la difusión de la señal de televisión deberán adoptar las medidas necesarias para que, en ningún caso, los procesos de tratamiento de las señales origi-

narias produzcan en el telespectador un efecto de incremento sonoro notoriamente perceptible, respecto de la emisión inmediatamente anterior.

9. A los efectos de esta Ley, serán de aplicación las definiciones establecidas en el artículo 3 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, modificada por Ley 22/1999, de 7 de junio.

Artículo 26. Tiempo de emisión dedicado a la publicidad en televisión y a la televenta

1. El tiempo total dedicado a la emisión de publicidad en todas sus formas y a la televenta, con exclusión de los programas de televenta regulados en el apartado 3 de este artículo, no será superior al 20 por 100 del tiempo diario de emisión. El tiempo de emisión dedicado a anuncios publicitarios no podrá superar el 15 por 100 del tiempo total diario de emisión.

2. Durante cada una de las horas naturales en que se divide el día, el tiempo de emisión dedicado a la publicidad en todas sus formas y a los anuncios de televenta, no podrá ser superior a diecisiete minutos. Respetando el límite anterior, el tiempo dedicado a los anuncios publicitarios y de televenta, excluida la autopromoción, no podrá superar los doce minutos durante el mismo período.

3. Cada canal de televisión podrá dedicar hasta tres horas al día a la emisión de programas de televenta. Estos programas tendrán una duración mínima ininterrumpida de quince minutos y deberán identificarse como tales, con toda claridad, por medios ópticos o acústicos.

El número máximo diario de programas de televenta difundidos por un canal de televisión no dedicado exclusivamente a esta actividad será de ocho.

4. A efectos del presente artículo, no tendrán la consideración de publicidad los anuncios de servicio público o de carácter benéfico, difundidos gratuitamente, ni los realizados por el operador de televisión en relación con sus propios programas.

Artículo 27. Canales de televenta y autopromoción

1. Las limitaciones temporales impuestas a la televenta en esta ley no serán de aplicación a los canales de televisión dedicados exclusivamente a esta actividad. Dichos canales podrán emitir publicidad en las condiciones y dentro de los límites establecidos en la presente Ley. Sin embargo, no les será de aplicación lo previsto en el apartado 2 del artículo 26.

Para que les resulte de aplicación el régimen previsto en este apartado, los canales citados no podrán emitir programas distintos de los de televenta y publicidad.

2. Las limitaciones temporales impuestas a la publicidad no serán de aplicación a la relativa a la promoción de productos o servicios del titular del canal, en los canales de televisión dedicados exclusivamente a ello. Dichos canales podrán emitir publicidad ajena, en las condiciones y dentro de los límites establecidos en

la presente Ley para la publicidad en general.

Para poder acogerse a lo dispuesto en este apartado, los canales a los que se refiere no podrán emitir programas distintos de los destinados a la autopromoción y a la publicidad por cuenta de terceros.

Artículo 28. Publicidad en televisión y televenta ilícitas

1. Además de las formas de publicidad indicadas en el artículo 3 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad, son ilícitas, en todo caso, la publicidad en televisión y la televenta que fomenten comportamientos perjudiciales para la salud o la seguridad humanas o para la protección del medio ambiente; atenten al debido respeto a la dignidad de las personas o a sus convicciones religiosas y políticas o las discriminen por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, nacionalidad, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social.

2. Igualmente son ilícitas la publicidad y la televenta que inciten a la violencia o a comportamientos antisociales, que apelen al miedo o a la superstición o que puedan fomentar abusos, imprudencias, negligencias o conductas agresivas.

3. Tendrán la misma consideración la publicidad y la televenta que inciten a la crueldad o al maltrato a las personas o a los animales o a la destrucción de bienes de la naturaleza o culturales.

4. Es también ilícita la publicidad de aquellos productos o servicios cuya efectividad para el resultado que se espera no sea demostrable mediante pruebas contrastadas.

5. Asimismo, es ilícita la publicidad basada en la utilización de recomendaciones u opiniones de profesionales, o actores que los representen, cuya actividad esté relacionada con la rama del producto o servicio anunciado, cuando se utiliza el principio de autoridad.

6. Resulta igualmente ilícita aquella publicidad de vehículos motorizados que destaque de los mismos la potencia y velocidad alcanzable, y que potencie comportamientos imprudentes, como la rapidez de desplazamiento, para la seguridad vial.

7. La publicidad y la televenta no deberán utilizar técnicas subliminales, entendiéndose por tales las que contienen los elementos que se recogen en la citada Ley General de Publicidad para definir la publicidad subliminal.

Artículo 29. Publicidad en televisión y televenta prohibidas

1. Además de lo que resulta de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, queda prohibida la emisión por televisión de:

a) Cualquier forma, directa o indirecta, de publicidad y de televenta de cigarrillos y demás productos del tabaco.

b) Cualquier forma directa o indirecta de publicidad de medicamentos y tratamientos médicos que sólo puedan obtenerse por prescripción facultativa.

c) La publicidad de contenido esencial o primordialmente político, o dirigida a la consecución de objetivos de tal naturaleza, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de

junio, del Régimen Electoral General, y en la Ley 1/1987, de 31 de marzo, de La Generalitat, Electoral Valenciana.

d) La televenta de medicamentos, tratamientos médicos y productos sanitarios.

2. Quedan prohibidas la publicidad y la televenta encubiertas.

Artículo 30. Publicidad en televisión y televenta de bebidas alcohólicas

1. Queda prohibida cualquier forma directa o indirecta de publicidad y de televenta de bebidas con graduación alcohólica superior a veinte grados centesimales.

2. La publicidad y la televenta de las restantes bebidas alcohólicas deberá respetar los siguientes principios:

a) No podrán estar dirigidas específicamente a las personas menores de edad ni, en particular, presentar a los menores consumiendo dichas bebidas.

b) No deberán asociar el consumo de alcohol a una mejora del rendimiento físico o de la conducción de vehículos ni dar impresión de que el consumo de alcohol contribuye al éxito social o sexual, sugerir que las bebidas alcohólicas tienen propiedades terapéuticas o un efecto estimulante o sedante, o que constituyen un medio para resolver conflictos.

c) No deberán estimular el consumo inmoderado de bebidas alcohólicas u ofrecer una imagen negativa de la abstinencia o de la sobriedad, ni subrayar como cualidad positiva de las bebidas su contenido alcohólico.

Artículo 31. Patrocinio televisivo.

1. Los programas de televisión patrocinados deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La acción de patrocinio y el patrocinador habrán de estar claramente identificados como tales mediante el nombre, el logotipo, la marca u otros signos distintivos de aquél, al principio, al final de su emisión, o en los dos momentos.

La acción de patrocinio y el patrocinador podrán identificarse también en las interrupciones publicitarias, así como en el transcurso del programa patrocinado siempre que ello se haga de forma esporádica y sin perturbar el desarrollo del programa.

Esta identificación no podrá incluir mensajes publicitarios destinados a promover de forma directa o expresa, la compra o contratación de productos o servicios del patrocinador o de un tercero.

b) El contenido y la programación de una emisión patrocinada no podrán, en ningún caso, ser influidos por el patrocinador de tal forma que se atente contra la independencia editorial del operador de televisión, ni contener mensajes que inciten a la compra o contratación de sus productos o servicios o de los de un tercero, mediante referencias concretas de promoción a dichos productos o servicios, excepto durante los períodos dedicados a la publicidad y a la televenta regulados en los artículos 24 y 25.

2. Los programas de televisión no podrán ser patrocinados por personas físicas o jurídicas cuya actividad principal sea la fabricación o la venta de productos o la realización de servicios

cuya publicidad esté prohibida, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de esta Ley. No obstante, se autoriza el patrocinio de programas televisivos por parte de entidades que fabriquen, distribuyan o vendan medicamentos, productos sanitarios o tratamientos médicos siempre que sólo se haga mención al nombre de la entidad patrocinadora, sin referencia a los productos o servicios que ofrezca.

3. No podrán patrocinarse programas diarios sobre noticias ni de actualidad política. Tampoco serán patrocinables las partes en que puedan dividirse los referidos programas, salvo las dedicadas a información deportiva y meteorológica.

Los períodos de tiempo dedicados a identificar el patrocinio televisivo, a los que se hace referencia en el apartado 1.a) de este artículo, no se cuantificarán a efectos de los tiempos máximos de publicidad previstos en el artículo 26.

TÍTULO V

De la televisión digital en la Comunitat Valenciana

CAPÍTULO I

Televisión digital terrenal de ámbito autonómico

Artículo 32. Canales de cobertura autonómica

1. La Generalitat ostentará la titularidad de los canales múltiples digitales destinados a la cobertura del territorio de esta Comunidad Autónoma que le sean asignados con arreglo a lo establecido en la legislación del Estado, en el Plan Técnico Nacional de Televisión Digital Terrestre.

2. En todo caso, corresponde a la Comunitat Valenciana la titularidad de un canal múltiple digital, mediante red de multifrecuencia (MFN), con cobertura en el territorio de la Comunidad Autónoma, y con capacidad para efectuar desconexiones de ámbito provincial, de conformidad con lo establecido en la legislación del Estado, en el Plan Técnico Nacional de Televisión Digital Terrestre.

3. Corresponde a la Comunitat Valenciana la titularidad de aquellos otros canales múltiples digitales de cobertura autonómica que puedan configurarse de acuerdo con las disponibilidades del espectro radioeléctrico en el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 33. Gestión de los canales múltiples digitales de titularidad autonómica

1. En cada canal múltiple digital de cobertura autonómica serán objeto de aprovechamiento separado al menos cuatro programas de televisión digital. Dichos programas de televisión podrán ser gestionados por entidades diferentes de acuerdo con lo establecido en esta Ley.

2. Dentro del canal múltiple digital a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior se explotarán en régimen de gestión indirecta, a través de las correspondientes concesiones adminis-

trativas, al menos dos programas de televisión digital de ámbito autonómico.

3. La explotación de los programas integrados en los canales múltiples digitales a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior se llevará a cabo en régimen de gestión indirecta, a través de las correspondientes concesiones administrativas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 34. Emisiones digitales del Ente Público Radio Televisión Valenciana

El Ente Público Radio Televisión Valenciana colaborará activamente con la administración Autonómica en el desarrollo e impulso de la tecnología digital en el ámbito de la televisión. A estos efectos dispondrá de los programas de televisión digital necesarios para la realización de sus emisiones y para atender las funciones de servicio público que tiene legalmente encomendadas, de acuerdo, en todo caso, con las disponibilidades del espectro radioeléctrico.

Artículo 35. Concesión de títulos habilitantes de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito autonómico

1. Corresponde a La Generalitat el otorgamiento de la concesión administrativa del aprovechamiento integral de los canales múltiples digitales de ámbito autonómico regulados en este Capítulo, así como de cada uno de los programas integrados en los mismos cuando fueren objeto de explotación diferenciada.

2. Las concesiones administrativas reguladas en el apartado anterior se otorgarán mediante concurso público abierto con arreglo a la legislación general de contratos de las Administraciones Públicas de aplicación a La Generalitat.

3. El impulso y gestión del procedimiento administrativo para el otorgamiento de los títulos habilitantes regulados en este artículo corresponderá a los órganos competentes del Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual.

4. El otorgamiento de las concesiones administrativas corresponderá al Consell de La Generalitat.

Artículo 36. Extensión y efectos de las concesiones administrativas de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito autonómico: Garantía analógica

1. Los titulares de concesiones administrativas de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito autonómico que ostenten, a su vez, otros títulos habilitantes para la prestación del servicio público de televisión con tecnología analógica, podrán simultanear sus emisiones con ambas tecnologías hasta el momento en que se produzca el cese definitivo de emisiones televisivas analógicas con arreglo a lo dispuesto en la legislación general del Estado.

2. Los titulares de concesiones administrativas de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito autonómico otorgadas en virtud de lo dispuesto en esta Ley podrán simultanear sus emisiones con tecnología analógica, siempre que las disponibilidades técnicas

del espectro radioeléctrico así lo permitan y, en todo caso, con preferencia a cualquier otro operador privado de ámbito autonómico o local. Estas emisiones analógicas simultáneas tendrán por único objeto la introducción progresiva de la tecnología digital. Cesarán cuando así lo disponga el Departamento competente en materia audiovisual y, en todo caso, cuando se produzca la terminación definitiva de las emisiones analógicas con arreglo a lo establecido en la legislación general del Estado.

Artículo 37. Obligaciones de los concesionarios de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito autonómico

1. Los titulares de concesiones administrativas para la explotación de canales o programas de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito autonómico estarán sometidos a las obligaciones impuestas por la legislación general del Estado y, en particular, a las siguientes:

- A garantizar la prestación del servicio en la totalidad del territorio de la Comunitat Valenciana.
- A garantizar la posibilidad de acceder al servicio a la totalidad de los ciudadanos residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma.
- A garantizar determinados tiempos mínimos de emisión al día y cuotas de producción propia así como a respetar los límites de emisión de espacios publicitarios establecidos en las condiciones del concurso público para el otorgamiento de las concesiones.
- A garantizar la accesibilidad de sus emisiones mediante el subtítulo y la inclusión de la lengua de signos española (LSE) según lo dispuesto en la presente ley. En las condiciones del concurso público para el otorgamiento de las concesiones se incentivará a aquellos operadores que incluyan mayor porcentaje de programación accesible a las personas con discapacidad sensorial.
- A garantizar un mínimo de emisiones adaptadas a las necesidades y singularidades territoriales existentes en la Comunitat Valenciana mediante las desconexiones provinciales y comarcales establecidas en el título habilitante o cuando fuesen acordadas en cualquier momento por el Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual.

2. Las obligaciones señaladas en el apartado anterior se exigirán por el Departamento competente en materia audiovisual de forma progresiva, y, en todo caso, con arreglo a la secuencia temporal y territorial establecida en el Plan Técnico de Implantación que se aprobará por La Generalitat con ocasión de cada concurso que se convoque para la concesión de títulos habilitantes. Este Plan Técnico garantizará la viabilidad económica de las obligaciones de servicio impuestas a los concesionarios.

Artículo 38. Gestión compartida de canales múltiples digitales

1. Cuando en la explotación de un canal múltiple digital de ámbito autonómico concurren titulares independientes de concesiones administrativas para la gestión de programas u otros títulos habi-

litantes para el aprovechamiento de programas o servicios interactivos integrados deberá existir un Gestor del Canal Múltiple.

2. Corresponde al Gestor del Canal Múltiple:

a) La gestión de las infraestructuras y elementos tecnológicos de todo orden indispensables para la realización de las emisiones digitales y para la prestación de los servicios interactivos integrados en las condiciones legalmente exigidas que no puedan ser objeto de gestión independiente por los titulares de las concesiones administrativas o de quienes ostenten otros títulos habilitantes. En caso de desacuerdo entre los titulares de derechos de aprovechamiento sobre la extensión de tales elementos, el Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual delimitará el ámbito de decisión necesariamente sometido al Gestor del Canal Múltiple, sin perjuicio de las competencias que, de acuerdo con la legislación básica estatal, corresponde a la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones.

b) La adopción de las decisiones relativas a la ordenación técnica de las emisiones televisivas, a los servicios portadores que se utilizarán para la difusión del canal y a la organización de los servicios interactivos integrados que resulten necesarias para la gestión conjunta del canal.

c) Las relaciones con el Departamento competente en materia audiovisual y con terceros en el ámbito de las funciones establecidas en este artículo.

3. El Gestor del Canal Múltiple estará integrado por un representante de cada uno de los titulares de derechos de explotación de programas de televisión digital dentro del canal.

El Gestor del Canal Múltiple elegirá y renovará entre sus miembros un Presidente y designará un Secretario, con voz pero sin voto. Todos sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple, correspondiendo un voto por cada uno de los programas incluidos en el canal. En caso de empate resolverá el Presidente. Cuando en el canal estuvieren integrados titulares de derechos de aprovechamiento de servicios distintos a las emisiones de televisión, el Departamento competente en materia audiovisual resolverá sobre su forma de participar en la adopción de decisiones por el Gestor del Canal.

4. A todas las reuniones del Gestor del Canal Múltiple será convocado un representante del Departamento competente en materia audiovisual que podrá participar en sus deliberaciones con voz pero sin voto.

5. Corresponde al Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual suplir al Gestor del Canal Múltiple cuando no fuere posible la adopción de acuerdos en su seno o en caso de inacción del mismo. Asimismo, le corresponde designar al Presidente del Gestor del Canal Múltiple cuando entre sus miembros no alcancen un acuerdo al respecto.

6. Si surgieren diferencias entre los titulares de concesiones administrativas de programas televisivos u otros títulos habilitantes y éstas no pudieran ser resueltas en el seno del Gestor del Canal

deberán someterse, con carácter previo a la iniciación de otras acciones, a la mediación del Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual. También podrán someterse voluntariamente a la decisión arbitral del citado Departamento, el cual resolverá con carácter ejecutivo de acuerdo con lo establecido en la legislación general sobre procedimiento administrativo.

7. El Gestor del Canal Múltiple, mediante acuerdo unánime de sus miembros, podrá constituirse en forma de Sociedad Mercantil, en cuyo capital social participarán dichos miembros en proporción a sus derechos de aprovechamiento sobre el Canal. Esta Sociedad se registrará por la Legislación Mercantil, si bien los títulos representativos de la participación en el capital social no serán transmisibles a terceros, salvo autorización expresa y previa del Departamento competente en materia audiovisual. En todo caso será de aplicación lo dispuesto en los apartados 4 y 6 de este artículo.

CAPÍTULO II

Televisión digital local

Artículo 39. Canales de Televisión Digital Local

1. Para la prestación del servicio público de Televisión Local Digital por ondas terrestres el territorio de la Comunitat Valenciana estará dividido en demarcaciones integradas por uno o varios municipios. Cada demarcación constituye el ámbito geográfico de prestación del servicio público.

2. Las demarcaciones de Televisión Digital Local de la Comunitat Valenciana serán las determinadas en el Plan Técnico Nacional de la Televisión Digital Local, de conformidad con el procedimiento establecido a tal efecto en la legislación general del Estado sobre Televisión Digital Local.

3. En cada demarcación existirá, al menos, un canal múltiple digital de Televisión Local, en el cual se integrarán un mínimo de cuatro programas televisivos susceptibles de explotación y aprovechamiento independiente.

Artículo 40. Programas reservados a los municipios

1. Los Municipios que integran cada demarcación tendrán derecho a obtener del Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual la gestión de, al menos, un programa dentro de uno de los canales múltiples digitales asignados a dicho ámbito territorial.

2. La solicitud la formularán los Alcaldes-Presidentes de las Corporaciones con derecho a ello, dentro del plazo establecido al efecto, previo acuerdo del Pleno.

3. En el supuesto de demarcaciones plurimunicipales la asignación del programa se realizará a favor del conjunto de los Municipios que lo hubieren solicitado.

4. Cuando una demarcación tenga asignado más de un canal múltiple digital, el Departamento competente en materia audiovisual podrá acordar la reserva de programas adicionales a favor de los

municipios integrados en la misma, previa solicitud de las Corporaciones, en los términos establecidos en el apartado anterior, siempre que la legislación general del Estado así lo permita.

Artículo 41. Gestión de programas Municipales

1. En las demarcaciones plurimunicipales la gestión del programa asignado conjuntamente a varios municipios se realizará mediante la constitución de un consorcio dotado de personalidad jurídica propia.

2. En el Consorcio Digital Local estarán integrados todos los municipios a los que hubiera sido asignada la gestión conjunta del programa.

3. El Consorcio se registrará por unos Estatutos, cuyo proyecto deberá ser adoptado por el Pleno de las Corporaciones que lo integran. El proyecto de Estatutos será remitido al Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual para su aprobación y publicación en el Diari Oficial de La Generalitat Valenciana. Una vez publicados los Estatutos, el Consorcio adquirirá personalidad jurídica y podrá iniciar la prestación del servicio público.

4. Los Estatutos del Consorcio Digital Local establecerán como mínimo:

- Los órganos de gobierno del Consorcio y su composición, entre los cuales existirá, en todo caso, un Presidente y un Secretario, con voz pero sin voto. A las reuniones de los órganos de gobierno colegiados deberá necesariamente convocarse a un representante del Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual, que podrá participar en sus deliberaciones con voz pero sin voto.
- La forma de adopción de acuerdos, en la cual deberá respetarse el principio de proporcionalidad respecto a la población de cada uno de los municipios.
- El régimen financiero del Consorcio.
- El régimen de prestación del servicio de Televisión Local Digital y los procedimientos y criterios para la fijación de los contenidos del programa.

5. En las demarcaciones plurimunicipales la gestión del programa corresponderá al Consorcio, sin perjuicio de la posible contratación de servicios de contenidos televisivos con operadores públicos o privados con sujeción a la Legislación General de Contratos de las Administraciones Públicas.

6. En las demarcaciones integradas por un solo municipio la gestión del servicio corresponderá a la Corporación con arreglo a lo establecido en la Legislación General del Estado. No obstante la Corporación podrá contratar servicios de contenidos televisivos con operadores públicos y privados con sujeción a la Legislación General de Contratos de las Administraciones Públicas.

Artículo 42. Obligaciones de los municipios en la gestión del servicio público de televisión local

1. Los municipios están obligados a gestionar el servicio público de televisión local con sujeción a los principios establecidos en la legislación general del Estado y en esta Ley.

2. Los Municipios deberán garantizar el pluralismo ideológico, político y social en todas sus emisiones, especialmente en los contenidos informativos, así como el derecho de todos los ciudadanos a acceder, a través de las organizaciones políticas y sociales que los representan, a este medio de comunicación social.

3. Los Municipios deberán velar por una adecuada protección de los menores, de los derechos de accesibilidad de las personas con discapacidad sensorial y de los consumidores en sus emisiones y, en general, por ofrecer unos contenidos de alta calidad acordes con los valores y principios en los que encuentran su fundamento la Constitución española y el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana.

Artículo 43. Programas en régimen de gestión indirecta

1. Los programas no asignados a las Entidades Locales dentro de los plazos legalmente establecidos serán explotados en régimen de gestión indirecta por operadores privados mediante la correspondiente concesión administrativa.

2. El otorgamiento de las concesiones administrativas se realizará mediante concurso público abierto en el que podrán participar los operadores privados en los que no concurren causas de exclusión con arreglo a lo establecido en la legislación general del Estado. El impulso y gestión del concurso público corresponderá al Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual. El otorgamiento de las concesiones administrativas corresponderá al Consell de La Generalitat.

3. Las concesiones administrativas se otorgarán por el tiempo establecido en la legislación general del Estado. Si este plazo fuere aumentado por la legislación del Estado una vez otorgada la concesión, se incrementará el tiempo de duración de la concesión administrativa original hasta alcanzar el establecido en la Ley.

4. La transmisión, disposición o gravamen de las acciones de las sociedades concesionarias de programas de televisión digital local se sujetarán a los requisitos establecidos en la legislación estatal sobre televisión local por ondas terrestres.

5. No podrá concederse más de un título habilitante en la misma demarcación a una Sociedad ni a Sociedades en las que coincidan, mediante participaciones directas o indirectas, todos o alguno de los accionistas o partícipes.

Artículo 44. Obligaciones de los titulares de concesiones administrativas y acuerdos de sindicación de contenidos

1. Los titulares de concesiones administrativas para la explotación de canales o programas de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito local estarán sometidos a las obligaciones impuestas por la Legislación General del Estado y, en particular, a las siguientes:

- A garantizar la prestación del servicio en la totalidad del territorio de la demarcación correspondiente.
- A garantizar la posibilidad de acceder al servicio a la totalidad de los ciudadanos residentes en el territorio de la demarcación.

- A fomentar la accesibilidad de sus emisiones mediante el subtítulo y la inclusión de la lengua de signos española (LSE) según lo dispuesto en la presente ley. En las condiciones del concurso público para el otorgamiento de las concesiones se incentivará a aquellos operadores que incluyan mayor porcentaje de programación accesible a las personas con discapacidad sensorial.

- A garantizar determinados tiempos mínimos de emisión al día y cuotas de producción propia así como a respetar los límites de emisión de espacios publicitarios establecidos en las condiciones del concurso público para el otorgamiento de las concesiones.

2. Las obligaciones señaladas en el apartado anterior se exigirán por el Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual de forma progresiva, y, en todo caso, con arreglo a la secuencia temporal y territorial establecida en el Plan Técnico de Implantación que se aprobará por la Generalitat con ocasión de cada concurso que se convoque para la concesión de títulos habilitantes. Este Plan Técnico garantizará la viabilidad económica de las obligaciones impuestas al concesionario.

3. Los titulares de concesiones administrativas para la explotación de programas de Televisión Digital Terrenal (TDT) de ámbito local podrán llegar a acuerdos para la sindicación de contenidos. Dichos acuerdos, que deberán ser previamente autorizados por el Departamento competente en materia audiovisual, podrán tener por objeto la producción y difusión conjunta de contenidos televisivos. Reglamentariamente se establecerán los límites e instrumentos de control de los acuerdos de sindicación de contenidos entre los operadores de televisión digital local.

Artículo 45. Gestión de los canales de Televisión Local Digital

1. Cuando en la explotación de un canal múltiple digital de ámbito local concurren titulares independientes de concesiones administrativas para la gestión de programas u otros títulos habilitantes para el aprovechamiento de programas o servicios interactivos integrados deberá existir un Gestor del Canal.

2. Corresponde al Gestor del Canal:

- La gestión de las infraestructuras y elementos tecnológicos de todo orden indispensables para la realización de las emisiones digitales y la prestación de los servicios interactivos integrados en las condiciones legalmente exigidas que no puedan ser objeto de gestión independiente por los titulares de las concesiones administrativas o de quienes ostenten otros títulos habilitantes. En caso de desacuerdo entre los titulares de derechos de aprovechamiento sobre la extensión de tales elementos, el Departamento competente en materia audiovisual delimitará el ámbito de decisión necesariamente sometido al Gestor del Canal.

- La adopción de las decisiones relativas a la ordenación técnica de las emisiones televisivas y gestión de los servicios interactivos integrados que resulten necesarias para la gestión conjunta del canal.

- Las relaciones con el Departamento que ostente las compe-

tencias en materia audiovisual y con terceros en el ámbito de las funciones establecidas en este artículo.

3. El Gestor del Canal estará integrado por un representante de cada uno de los titulares de derechos de explotación de programas de televisión digital.

El Gestor del Canal elegirá y renovará entre sus miembros un presidente y designará un secretario, con voz pero sin voto. Todos los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, correspondiendo un voto por cada uno de los programas incluidos en el canal. En caso de empate resolverá el Presidente. Cuando en el canal estuvieren integrados titulares de derechos de aprovechamiento de servicios distintos a las emisiones de televisión, el departamento que ostente las competencias en materia audiovisual resolverá sobre su forma de participar en la adopción de decisiones por el Gestor del Canal. (6)

4. A todas las reuniones del Gestor del Canal será convocado un representante del Departamento competente en materia audiovisual que podrá participar, si lo estima oportuno, en sus deliberaciones con voz pero sin voto.

5. Corresponde al Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual suplir al Gestor del Canal cuando no fuere posible la adopción de acuerdos en su seno o en caso de inacción del mismo. Asimismo, le corresponde designar al Presidente del Gestor del Canal cuando sus miembros no alcancen un acuerdo al respecto.

6. Si surgieren diferencias entre los titulares de concesiones administrativas de programas televisivos u otros títulos habilitantes y estas no pudieran ser resueltas en el seno del Gestor del Canal deberán de someterse las mismas, con carácter previo a la iniciación de otras acciones, a la mediación del Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual. También podrán someterse voluntariamente a la decisión arbitral del citado Departamento, el cual resolverá con carácter ejecutivo de acuerdo con lo establecido en la legislación general sobre procedimiento administrativo.

7. El Gestor del Canal Múltiple, mediante acuerdo unánime de sus miembros, podrá constituirse en forma de Sociedad Mercantil, en cuyo capital social participarán dichos miembros en proporción a sus derechos de aprovechamiento sobre el Canal. Esta Sociedad se regirá por la Legislación Mercantil, si bien los títulos representativos de la participación en el capital social no serán transmisibles a terceros, salvo autorización expresa y previa del Departamento competente en materia audiovisual. En todo caso será de aplicación lo dispuesto en los apartados 4 y 6 de este artículo.

Artículo 46. Transición progresiva hacia la tecnología digital. Extinción definitiva de títulos habilitantes y derechos anteriores

1. Los Municipios a los que se hubiere asignado en virtud de lo dispuesto en esta Ley la gestión de programas de Televisión Digital así como los operadores privados que obtengan una concesión

administrativa para la gestión indirecta de programas de televisión local digital a través del procedimiento regulado en esta Ley podrán emitir simultáneamente con tecnología analógica hasta el momento en que tenga lugar la cesación definitiva en todo el territorio nacional de las emisiones analógicas de televisión local con arreglo a lo dispuesto en la legislación general del Estado. Este derecho estará condicionado a las disponibilidades técnicas del espacio radioeléctrico en la demarcación.

2. Una vez resuelto en una demarcación el concurso público para el otorgamiento de las concesiones administrativas reguladas en este Capítulo, quedarán definitivamente extinguidos en dicha demarcación, a todos los efectos, los títulos habilitantes, cualquiera que sea su clase o naturaleza, así como todos los derechos preexistentes, para realizar emisiones televisivas de ámbito o cobertura local. Como consecuencia de ello en dicho momento cesarán definitivamente la totalidad de las emisiones televisivas de ámbito local, analógicas y digitales de cualesquiera operadores, públicos o privados, que no hubiesen obtenido una concesión administrativa para la explotación de un programa de televisión digital en la demarcación correspondiente.

3. El Departamento que ostente las competencias en materia audiovisual procederá, previo requerimiento a los afectados, a la clausura definitiva de aquellas estaciones, cabeceras o centros emisores de televisión local, analógica o digital, que no hubiesen obtenido una concesión administrativa con arreglo a lo establecido en este Capítulo en la demarcación de que se trate. Asimismo adoptará, a través de los servicios inspectores competentes, las medidas necesarias para impedir nuevas emisiones de estas estaciones, cabeceras o centros emisores.

TÍTULO VI

Potestades inspectoras y sancionadoras

CAPÍTULO I

Competencias

Artículo 47. Competencias de control y sanción

1. Las facultades de inspección y control en materia audiovisual las ejercerá el departamento competente en La Generalitat y el Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana de la Comunitat Valenciana, de acuerdo con lo que establezca su Ley.

2. El ejercicio de la potestad sancionadora en materia audiovisual lo ejercerá el departamento competente de La Generalitat.

3. Corresponde al departamento competente de La Generalitat en materia audiovisual ejercer las competencias de inspección y control, así como las potestades sancionadoras que corresponden a La Generalitat en materia de servicios de telecomunicaciones de difusión. En particular, le corresponde ejercer las competencias de inspección y control para asegurar el cumplimiento de lo que dispone el Título V de esta Ley sobre la ordenación de la televisión digital.

4. Corresponderá al Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana en la forma que determine la Ley de Creación y su reglamento ejercer las facultades de inspección y control, a fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley.
5. El régimen sancionador establecido en este título se entiende sin perjuicio del régimen sancionador previsto en el Título VIII de la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones, que se aplicará en los supuestos y dentro del ámbito establecidos en la citada Ley.
6. La potestad sancionadora regulada en esta Ley se ejercerá de conformidad con los principios establecidos en el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO II

Infracciones y sanciones

Artículo 48. Infracciones

1. Son infracciones leves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones o deberes derivados de los artículos 10, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 37, 42 y 44 de la presente Ley cuando no merezca la calificación como infracción grave o muy grave.
- b) El incumplimiento de las condiciones que imponen a los concesionarios las normativas reguladoras de las concesiones de servicios incluidos en el ámbito de la presente Ley, cuando tal incumplimiento no afecte a las condiciones esenciales de las concesiones.

2. Son infracciones graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones o deberes derivados de los artículos 10, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 37, 42 y 44 de la presente Ley, cuando sea susceptible de causar un daño considerable al interés público o a los derechos y libertades de las personas y no merezca su calificación como infracción muy grave con arreglo a lo dispuesto en el apartado 3.
- b) La violación de los principios recogidos en el artículo 16, excepto los establecidos en los apartados a), b), c) y d).
- c) El incumplimiento de las obligaciones y deberes impuestos en el artículo 22, relativo a la protección de los menores, cuando no constituya infracción muy grave con arreglo al apartado d) del apartado 3.
- d) El incumplimiento de las condiciones que imponen a los concesionarios las normativas reguladoras de las concesiones de servicios incluidos en el ámbito de la presente Ley, cuando tal incumplimiento afecte a las condiciones esenciales de las concesiones.
- e) La negativa, resistencia u obstrucción que impida, dificulte o retrase el ejercicio de las facultades de inspección del Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana, cuando no constituya infracción muy grave, con arreglo a la letra f) del apartado 3.

3. Son infracciones muy graves:

- a) La violación de los principios recogidos en los apartados a), b), c) y d) del artículo 16.
- b) La violación reiterada de los deberes de programación y de los límites y exigencias impuestos a la emisión de publicidad.
- c) La violación, declarada en resolución firme, de la normativa vigente sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, del derecho de rectificación, de la distribución de espacios entre los grupos políticos y sociales, campañas electorales y difusión de sondeos.
- d) El incumplimiento de las obligaciones y deberes impuestos en el artículo 22, relativo a la protección de los menores, cuando sea susceptible de causar un daño considerable a su formación y crecimiento.
- e) La realización de actividades incluidas en el ámbito de la presente Ley sin título habilitante cuando sea legalmente necesario.
- f) La negativa, resistencia u obstrucción que impida, dificulte o retrase el ejercicio de las facultades de inspección del Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana, cuando como consecuencia de ello se deriven graves perjuicios para el interés público.

Artículo 49. Sanciones

1. Las infracciones serán sancionadas de la siguiente forma:

- a) Las leves, con una multa de hasta 10.000 euros. El órgano competente de la Comunitat Valenciana podrá también acordar la suspensión de las emisiones o de una parte de la programación por espacio de una semana como máximo.
- b) Las graves, con una multa de entre 10.001 y 60.000 euros. El órgano competente de la Comunitat Valenciana también puede acordar la suspensión de las emisiones o de una parte de la programación por espacio de un mes como máximo.
- c) Las muy graves, con una multa de entre 60.001 y 1.000.000 de euros. Esta clase de infracciones podrá dar lugar a la suspensión de eficacia del título habilitante para la prestación del servicio de televisión o de radiodifusión sonora y, en caso de reincidencia, a la revocación del mismo, sin derecho a indemnización alguna.

2. En todo caso, la cuantía de la sanción que se imponga, dentro de los límites indicados, se graduará teniendo en cuenta, además de lo previsto en el artículo 131.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, lo siguiente:

- a) La gravedad de las infracciones cometidas anteriormente por el sujeto al que se sanciona.
- b) La repercusión social de la infracción.
- c) El beneficio que le haya reportado al infractor el hecho objeto de la infracción.
- d) El daño causado.
- e) La gravedad del incumplimiento.

Artículo 50. Prescripción

1. Las infracciones reguladas en la presente Ley prescribirán, las muy graves, a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, a los seis meses.
2. El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a computarse desde el día en que se hubieran cometido. Interrumpirá la prescripción, la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento sancionador. El plazo de prescripción se reanudará si el expediente sancionador estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable al presunto responsable.
3. En el supuesto de infracción continuada, el plazo de prescripción no comenzará a contarse hasta el momento en que deje de realizarse la actividad infractora.
4. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves, al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a computarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción. Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento de ejecución, volviendo a correr el plazo si aquél está paralizado durante más de un mes por causa no imputable al infractor.

CAPÍTULO III

Procedimiento sancionador

Artículo 51. Procedimiento sancionador

1. Con carácter previo a la iniciación del expediente sancionador, podrá ordenarse la apertura de un período de información previa para el esclarecimiento de los hechos con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. Esta información previa podrá tener carácter reservado y su duración no superará el plazo de dos meses, salvo que se acuerde expresamente su prórroga por otro u otros plazos determinados.
2. El procedimiento se iniciará de oficio por el órgano competente de la Comunitat Valenciana, bien por propia iniciativa o a petición del Consell de La Generalitat o de otros órganos administrativos, o por denuncia.
3. La resolución por la que se inicie el expediente deberá contener como mínimo lo siguiente:
- Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
 - Los hechos constatados que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación y las sanciones que pudieran corresponder, sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción.
 - Instructor y, en su caso, Secretario del procedimiento.
 - Órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuye la competencia.
 - Medidas de carácter provisional que se acuerden por el órgano

competente de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de las que se puedan adoptar durante el procedimiento.

- f) Indicación del derecho a formular alegaciones y a la audiencia en el procedimiento y de los plazos para su ejercicio.
4. La resolución por la que se inicie el expediente sancionador se comunicará al instructor, con traslado de cuantas actuaciones existan al respecto, y se notificará al denunciante, en su caso, y al presunto responsable. En la notificación se advertirá a éste que, de no efectuar alegaciones sobre el contenido de la resolución de iniciación del procedimiento en el plazo establecido en el apartado siguiente, la iniciación podrá ser considerada propuesta de resolución cuando contenga un pronunciamiento preciso acerca de la responsabilidad imputada, a los efectos previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo.
5. El inculcado dispondrá de un plazo de quince días hábiles para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos, así como para aportar datos, informaciones o documentos y proponer la prueba que estime oportuna.
6. Si el expedientado reconoce voluntariamente su responsabilidad, el instructor elevará el expediente al órgano competente de la Comunitat Valenciana para resolver, sin perjuicio de que pueda continuar su tramitación si hay indicios razonables de fraude o encubrimiento de otras personas o entidades o si la cuestión suscitada por la incoación del procedimiento entrañase interés general.
7. Se practicarán de oficio o se admitirán a propuesta del presunto responsable cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos y de las posibles responsabilidades, y sólo podrán declararse improcedentes las que por su relación con los hechos no puedan alterar la resolución final a favor del presunto responsable.
- Las pruebas técnicas y los informes periciales contradictorios o dirimientes propuestos por los interesados interrumpirán, mientras se realizan y se incorporan sus resultados al expediente, el cómputo del plazo para resolver el procedimiento.
8. Si como consecuencia de la instrucción del procedimiento resultase modificada la determinación inicial de los hechos, de su posible calificación, de las sanciones imponibles o de las responsabilidades susceptibles de sanción, se notificará todo ello al inculcado en la propuesta de resolución.
9. Concluida, en su caso, la prueba y las diligencias que se estimen necesarias, el instructor del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijarán de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquéllos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubiesen adoptado, en su caso, por el órgano competente de la Comunitat Valenciana o por el instructor del procedimiento; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.

10. La propuesta de resolución se notificará al inculpado, indicándole la puesta de manifiesto del expediente, y concediéndole un plazo de quince días para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estime pertinentes ante el instructor.

11. Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas, en su caso, por el interesado.

12. Cumplido el trámite de audiencia, la propuesta de resolución se cursará inmediatamente al órgano competente de la Comunitat Valenciana, junto con todos los documentos, alegaciones e informaciones que obren en el expediente.

13. El órgano competente de la Comunitat Valenciana, antes de dictar resolución, podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las actuaciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento. Estas actuaciones deberán practicarse en un plazo no superior a un mes. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

14. El órgano competente de la Comunitat Valenciana dictará resolución, que habrá de ser motivada y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

La resolución no podrá aceptar hechos distintos de los determinados en el curso del procedimiento, con independencia de su diferente valoración jurídica.

La resolución, además de contener los elementos previstos en el artículo 89.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, contendrá, en su caso, la valoración de las pruebas practicadas, especialmente de aquellas que constituyan los fundamentos básicos de la decisión, fijará los hechos y, en su caso, la persona o personas responsables, la infracción o infracciones cometidas, y la sanción o sanciones que se imponen.

Asimismo, se hará referencia, si cabe, a los pronunciamientos necesarios sobre la exigencia al infractor de la reposición de la situación alterada a su estado original.

En la resolución se adoptarán, en su caso, las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva. Estas disposiciones podrán consistir en el mantenimiento de las medidas provisionales que, en su caso, se hubiesen adoptado. La resolución será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa.

15. La sanción deberá abonarse en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza en vía administrativa.

16. El plazo máximo en que debe dictarse y notificarse la resolución sancionadora será de seis meses, contados desde la fecha en que se adoptó la resolución de iniciación del expediente sancionador. Dicho plazo podrá ampliarse, como máximo por otros tres

meses, mediante resolución motivada del órgano competente de la Comunitat Valenciana.

Artículo 52. Actas de inspección y requerimientos del Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana

1. Las actas de inspección que se extiendan por funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad tendrán naturaleza de documento público y estarán dotadas de presunción de certeza y valor probatorio, respecto de los hechos reflejados en las mismas, salvo prueba en contrario.

2. El Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana de la Comunitat Valenciana podrá requerir de los operadores públicos o privados los datos que estime necesarios para el ejercicio de sus funciones.

A estos efectos, todos los operadores de televisión y de radiodifusión sonora deberán archivar durante un plazo de tres años, a contar desde la fecha de su última emisión, todos los programas emitidos, incluidas la publicidad y la televenta, y registrar los datos relativos a tales programas.

La información así obtenida será confidencial, y no podrá utilizarse para fines distintos a los previstos en esta Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Unica. Estudio técnico del espectro radioeléctrico en el territorio de la Comunitat Valenciana

El Departamento competente en materia audiovisual elaborará en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de publicación de la Ley en el Diari Oficial de La Generalitat Valenciana, un estudio Técnico del Espectro Radioeléctrico en el territorio de la Comunitat Valenciana a los efectos establecidos en el apartado 3 del artículo 32, así como para planificar adecuadamente los plazos y condiciones de los procedimientos administrativos relativos al otorgamiento de títulos habilitantes en materia de televisión digital.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación al Consell de La Generalitat

Se habilita al Consell de La Generalitat a dictar las disposiciones reglamentarias necesarias para la adecuada aplicación de esta Ley.

Segunda. Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el Diari Oficial de La Generalitat Valenciana excepto lo dispuesto en el Título V, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos, tribunales, autoridades y poderes públicos a los que corresponda, observen y hagan cumplir esta ley.

Valencia, 19 de abril de 2006

El president de la Generalitat,

1. Véase el artículo 56.3 de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (§ 1), modificada por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril. De conformidad con lo previsto en el artículo citado, la Ley de Les Corts de creación del Consell del Audiovisual de la Comunitat Valenciana deberá ser aprobada por una mayoría de tres quintas partes.

2. Modificado por el artículo 51 de la Ley 16/2008, de 22 diciembre, de la Generalitat, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat (DOCV núm. 5922 de 29.12.2008)

3. Modificado por el artículo 52 de la Ley 16/2008, de 22 diciembre, de la Generalitat, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat (DOCV núm. 5922 de 29.12.2008).

4. Suprimido por el artículo 53 de la Ley 16/2008, de 22 diciembre, de la Generalitat, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat (DOCV núm. 5922 de 29.12.2008)

5. Modificado por el artículo 54 de la Ley 16/2008, de 22 diciembre, de la Generalitat, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat (DOCV núm. 5922 de 29.12.2008)

6. Redacción dada por el artículo 26 de la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat (DOGV num. 5.416, de 28 de diciembre de 2006).

Marco Jurídico

OBJETIVOS:

Jefatura del Estado (BOE número 71 de 23/3/2007)

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Rango: Ley Orgánica

Páginas: 12611 - 12645

Referencia: 2007/06115

- Análisis jurídico
- PDF de la disposición
- TIFFs
- PDF de la disposición
- PDF da disposición
- Comprar libro

TEXTO

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular,

esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio

de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su litud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con

la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el

actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias. Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las

organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier

tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

TÍTULO II

Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. Informe periódico.

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. Informes de impacto de género.

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan

conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

CAPÍTULO II

Acción administrativa para la igualdad

Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas

educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en regis-

tros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. Sociedad de la Información.

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

Artículo 29. Deportes.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. Desarrollo rural.

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación

mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.
1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo.

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas

competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

TÍTULO III

Igualdad y medios de comunicación

Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el

conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. Corporación RTVE.

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. Agencia EFE.

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

- Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.
2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. Autoridad audiovisual.

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores

constitucionales.

Artículo 41. Igualdad y publicidad.

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discrimi-

minación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del

seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV

Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición

equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la dura-

ción de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. Vacaciones.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los

organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

CAPÍTULO IV

Fuerzas Armadas

Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

CAPÍTULO V

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. Respeto del principio de igualdad.

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. Protección en situación de embarazo.

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. Factores actuariales.

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas

consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato

de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.
TÍTULO VIII

Disposiciones organizativas

Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Disposición adicional segunda. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53;

54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

«En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.»

Disposición adicional tercera. Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.»

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.ª del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136 bis.
1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes

previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.»

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción: «Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue:

«e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.»

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357.
Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.»

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el período de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del período máximo de permanencia en la misma, el reintegro al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.
1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable di-

cho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Habrá de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

Disposición adicional quinta. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

«5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional séptima. Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

«e) La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.»

Disposición adicional octava. Modificaciones de la Ley General de Sanidad.

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

«2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con

especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.»

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.»

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.»

Disposición adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información so-

bre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. Fondo en materia de Sociedad de la información.

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los siguientes términos:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las

personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de

vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constitu-

ye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días

como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por

embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del

artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colec-

tiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del

principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

Disposición adicional decimotercera. Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

- No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.
- No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.
- Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado

por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de

edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.ª bis en la Sección 2.ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. 2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser

sustituídas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del

Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior. En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosexta. Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos. Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del período de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. Modificaciones de la Ley de Empleo. Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimooctava. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado

como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«Capítulo IV bis

Maternidad

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el traba-

jador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial

Artículo 133 sexies. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. Prestación económica.

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada

momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«Capítulo IV ter

Paternidad

Artículo 133 octies. Situación protegida.

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.»

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspen-

sión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. Prestación económica.

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«Capítulo IV quinquies

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 180. Prestaciones.

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos: «Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanuda la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. Protección de los trabajadores contratados para la formación.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.»

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.»

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será

aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima bis. Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los períodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima ter. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.»

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuadragésima cuarta. Períodos de cotización asimilados por parto.

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de inca-

pacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma locali-

dad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera: «La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan

en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con

la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compro-

miso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

«Artículo 12. Prestaciones.

b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.»

Disposición adicional vigésima cuarta. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2 bis. Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;

b) la realización de estudios sobre la discriminación;

c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. Designación del Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera.

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

«El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

«Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.»

Disposición adicional trigésima primera. Ampliación a otros colectivos. Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de nombramientos. Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio de procedimientos.

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición transitoria cuarta. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria quinta. Tablas de mortalidad y supervivencia.

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos

de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

Disposición transitoria sexta. Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.

3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuarenta y cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considere como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo. Disposición transitoria octava. Régimen transitorio del subsidio por desempleo.

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria décima. Despliegue del impacto de género. El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los

indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.ª de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.ª de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.ª de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.ª de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución. El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª y 8.ª de la Constitución. Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. Naturaleza de la Ley.

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera,

segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

Disposición final tercera. Habilitaciones reglamentarias.

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley. Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Disposición final cuarta. Transposición de Directivas.

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva.

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de

esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Disposición final séptima. Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo. Disposición final octava. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 22 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

Análisis jurídico

REFERENCIAS ANTERIORES

•MODIFICA:

Arts. 187.2, 201.3, disposición adicional 1.2 y AÑADE el art. 44 bis y la disposición transitoria 7 a la LEY ORGÁNICA 5/1985, de 19 de junio (Ref. 1985/11672).

Arts. 109.1, 110.3, 122.1, 310, 348, 356, 357, 358.2, 373, 433 bis, 434.2, AÑADE los arts. 136 bis y 360 bis y SUPRIME el 370 de la LEY ORGÁNICA 6/1985, de 1 de julio (Ref. 1985/12666).

Art. 14.1 de la LEY 50/1981, de 30 de diciembre (Ref. 1982/00837). Arts. 188.1, 217, AÑADE el 11 bis y TRASPONE la DIRECTIVA 97/80 a la LEY 1/2000, de 7 de enero (Ref. 2000/00323).

Arts. 19.1, 60 y TRASPONE la DIRECTIVA 97/80 a la LEY 29/1998, de 13 de julio (Ref. 1998/16718).

Art. 16.1 de la LEY 25/1994, de 12 de julio (Ref. 1994/16224).

Arts. 3, 6, 18 y 21.1 de la LEY 14/1986, de 25 de abril (Ref. 1986/10499).

Arts. 2, 11.2, 12.2, 34, 44, 53 y 63 de la LEY 16/2003, de 28 de mayo (Ref. 2003/10715).

Arts. 4.2, 17, 34, 37, 38.3, 45.1, 46, 48, 53.4, 54.2, 55.5, 64, 85, 90 y AÑADE el 48 bis y las disposiciones adicionales 17 y 18 a la LEY del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo (Ref. 1995/07730). Arts. 5 y 26 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre (Ref. 1995/24292).

Arts. 27.2, 108.2, 122.2, 146, 149.2, 180.1 y 181 de la LEY de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por REAL DECRETO

LEGISLATIVO 2/1995, de 7 de abril (Ref. 1995/08758).

Arts. 7 y 46 y AÑADE la subsección 3 bis en la sección 2 del capítulo VI a la LEY de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto (Ref. 2000/15060).

Art. 1 del REAL DECRETO-LEY 11/1998, de 4 de septiembre (Ref. 1998/20925).

Disposición adicional 2 de la LEY 12/2001, de 9 de julio (Ref. 2001/13265).

Determinados preceptos, reenumera el capítulo IV ter como IV quater, AÑADE un nuevo capítulo IV ter, un nuevo capítulo IV quinquies y la disposición adicional 44 a la LEY General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio (Ref. 1994/14960).

Arts. 29 y 30 de la LEY 30/1984, de 2 de agosto (Ref. 1984/17387).

Arts. 108.2, 112, 132, 141.1e) y 148 de la LEY 17/1999, de 18 de mayo (Ref. 1999/11194).

Art. 69.3 de la LEY de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por DECRETO 315/1964, de 7 de febrero (Ref. 1964/02140).

Arts. 59.3 y 61.2 de la LEY 55/2003, de 16 de diciembre (Ref. 2003/23101).

Arts. 12.b) y 22 de la LEY sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, texto refundido aprobado por REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2000, de 23 de junio (Ref. 2000/12140).

Arts. 56.2, 60, 75 y 83.1 de la LEY 42/1999, de 25 de noviembre (Ref. 1999/22670).

Art. 34.10 de la LEY 26/1984, de 19 de julio (Ref. 1984/16737).

Art. 200 de la LEY de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989, de 22 de diciembre (Ref. 1989/30361).

Art. 1 y la disposición transitoria 1 de la LEY 36/1977, de 23 de mayo (Ref. 1977/12678).

•AÑADE:

Art. 22 bis a la LEY 56/2003, de 16 de diciembre (Ref. 2003/23102).

Art. 2 bis a la LEY 16/1983, de 24 de octubre (Ref. 1983/28126).

Disposición adicional 3 a la LEY 5/1984, de 26 de marzo (Ref. 1984/07250).

•TRASPONE:

DIRECTIVA 2002/73/CE, de 23 de septiembre (Ref. 2002/81758).

DIRECTIVA 2004/113/CE, de 13 de diciembre (Ref. 2004/82937).

DIRECTIVA 97/80/CE, de 15 de diciembre (Ref. 1998/80091).

REFERÈNCIES ANTERIORS

•MODIFICA:

Arts. 187.2, 201.3, disposició addicional 1.2 i AFIG l'art. 44 bis i la disposició transitòria 7 a la LLEI ORGÀNICA 5/1985, de 19 de juny (Ref. 1985/11672).

Arts. 109.1, 110.3, 122.1, 310, 348, 356, 357, 358.2, 373, 433 bis, 434.2, AFIG els arts. 136 bis i 360 bis i SUPRIMIX el 370 de la LLEI ORGÀNICA 6/1985, d'1 de juliol (Ref. 1985/12666).

Art. 14.1 de la LLEI 50/1981, de 30 de desembre (Ref. 1982/00837).

Arts. 188.1, 217, AFIG l'11 bis i TRASLLADA la DIRECTIVA 97/80 a la LLEI 1/2000, de 7 de gener (Ref. 2000/00323).

Arts. 19.1, 60 i TRASLLADA la DIRECTIVA 97/80 a la LLEI 29/1998, de 13 de juliol (Ref. 1998/16718).

Art. 16.1 de la LLEI 25/1994, de 12 de juliol (Ref. 1994/16224).

Arts. 3, 6, 18 i 21.1 de la LLEI 14/1986, de 25 d'abril (Ref. 1986/10499).

Arts. 2, 11.2, 12.2, 34, 44, 53 i 63 de la LLEI 16/2003, de 28 de maig (Ref. 2003/10715).

Arts. 4.2, 17, 34, 37, 38.3, 45.1, 46, 48, 53.4, 54.2, 55.5, 64, 85, 90 i AFIG el 48 bis i les DISPOSICIONS ADDICIONALS 17 i 18 a la LLEI de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat per REIAL DECRET LEGISLATIU 1/1995, de 24 de març (Ref. 1995/07730).

Arts. 5 i 26 de la LLEI 31/1995, de 8 de novembre (Ref. 1995/24292).

Arts. 27.2, 108.2, 122.2, 146, 149.2, 180.1 i 181 de la LLEI de Procediment Laboral, text refós aprovat per REIAL DECRET LEGISLATIU 2/1995, de 7 d'abril (Ref. 1995/08758).

Arts. 7 i 46 i AFIG la subsecció 3 bis en la secció 2 del capítol VI a la LLEI d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, text refós aprovat per REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2000, de 4 d'agost (Ref. 2000/15060).

Art. 1 del REIAL DECRET LLEI 11/1998, de 4 de setembre (Ref. 1998/20925).

Disposició addicional 2 de la LLEI 12/2001, de 9 de juliol (Ref. 2001/13265).

Determinats preceptes, reenumera el capítol IV ter com a IV quarter, AFIG un nou capítol IV ter, un nou capítol IV quinquies i la disposició addicional 44 a la LLEI General de la Seguretat Social, text refós aprovat per REIAL DECRET LEGISLATIU 1/1994, de 20 de juny (Ref. 1994/14960).

Arts. 29 i 30 de la LLEI 30/1984, de 2 d'agost (Ref. 1984/17387).

Arts. 108.2, 112, 132, 141.1e) i 148 de la LLEI 17/1999, de 18 de maig (Ref. 1999/11194).

Art. 69.3 de la LLEI de Funcionaris Civils de l'Estat, text articulat aprovat per Decret 315/1964, de 7 de febrer (Ref. 1964/02140).

Arts. 59.3 i 61.2 de la LLEI 55/2003, de 16 de desembre (Ref. 2003/23101).

Arts. 12.b) i 22 de la LLEI sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils de l'Estat, text refós aprovat per REIAL DECRET LEGISLATIU 4/2000, de 23 de juny (Ref. 2000/12140).

Arts. 56.2, 60, 75 i 83.1 de la LLEI 42/1999, de 25 de novembre (Ref. 1999/22670).

Art. 34.10 de la LLEI 26/1984, de 19 de juliol (Ref. 1984/16737).

Art. 200 de la LLEI de Societats Anònimes, text refós aprovat per REIAL DECRET LEGISLATIU 1564/1989, de 22 de desembre (Ref. 1989/30361).

Art. 1 i la disposició transitòria 1 de la LLEI 36/1977, de 23 de maig (Ref. 1977/12678).

•AFIG:

Art. 22 bis a la LLEI 56/2003, de 16 de desembre (Ref. 2003/23102).

Art. 2 bis a la LLEI 16/1983, de 24 d'octubre (Ref. 1983/28126).

Disposició addicional 3 a la LLEI 5/1984, de 26 de març (Ref. 1984/07250).

•TRASLLADA:

DIRECTIVA 2002/73/CE, de 23 de setembre (Ref. 2002/81758).

DIRECTIVA 2004/113/CE, de 13 de desembre (Ref. 2004/82937).

DIRECTIVA 97/80/CE, de 15 de desembre (Ref. 1998/80091).

Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

• TÍTULO I. OBJETO, PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE LA LEY.

- Artículo 1. Objeto.
- Artículo 2. Principios generales.
- Artículo 3. Ámbito de la Ley.
- Artículo 4. Principios rectores de la acción administrativa.

• TÍTULO II. DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA.

- CAPÍTULO I. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD.
 - Artículo 5. Ideario educativo y valores constitucionales.
 - Artículo 6. Derecho a la educación e igualdad de oportunidades.
 - Artículo 7. La educación y la conciliación familiar y laboral.
 - Artículo 8. Formación para la igualdad.
 - Artículo 9. Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades.

- CAPÍTULO II. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA.

- Artículo 10. Representación paritaria de mujeres y hombres.
- Artículo 11. Espacios electorales.
- Artículo 12. Subvenciones electorales.

- CAPÍTULO III. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

- Artículo 13. Acceso al empleo en condiciones de igualdad.
- Artículo 14. Igualdad y mujeres con discapacidad.
- Artículo 15. Medidas de fomento del empleo.
- Artículo 16. Servicio de acompañamiento a la creación y mejora de empresas.
- Artículo 17. Conciliación de vida familiar y laboral.
- Artículo 18. Flexibilidad de horarios.
- Artículo 19. Permisos parentales.
- Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas.
- Artículo 21. La discriminación salarial.
- Artículo 22. Programas de inserción socio-laboral para las víctimas de malos tratos.
- Artículo 23. El acoso sexual.
- Artículo 24. La igualdad en la negociación colectiva.

- CAPÍTULO IV. BIENESTAR Y FAMILIA.

- Artículo 25. El cuidado de las personas dependientes.
- Artículo 26. La feminización de la pobreza.
- Artículo 27. Plan Integral de la Familia e Infancia.

- CAPÍTULO V. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.

- Artículo 28. Acceso a las nuevas tecnologías.

- Artículo 29. Campañas de información e igualdad de mujeres con discapacidad.
 - Artículo 30. Servicios de traducción.
 - Artículo 31. Acceso a la información y comunicación.
 - Artículo 32. Fomento de la participación femenina.
- CAPÍTULO VI. DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.
- Artículo 33. Investigación sobre la violencia de género.
 - Artículo 34. Asistencia a las víctimas de violencia de género.
 - Artículo 35. Seguimiento e información sobre las actuaciones en materia de violencia contra las mujeres.
 - Artículo 36. Personación de la Administración autonómica en los procedimientos por malos tratos.
 - Artículo 37. Protocolos de coordinación en los casos de malos tratos.
 - Artículo 38. Prestaciones para vivienda.
 - Artículo 39. Protección a las víctimas de malos tratos.
- CAPÍTULO VII. IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.
- Artículo 40. Imagen de la mujer y pluralidad de roles.
 - Artículo 41. Programación y valores constitucionales.
 - Artículo 42. Observatorio de publicidad no sexista de la Comunidad Valenciana.
 - Artículo 43. Sobre la erradicación de la violencia.

• TÍTULO III. IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.
- Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.
- Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.
- Artículo 47. Acoso sexual.
- Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

• TÍTULO IV. INSTITUCIONES DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- CAPÍTULO I. EL OBSERVATORIO DE GÉNERO.
 - Artículo 49. El Observatorio de Género.
- CAPÍTULO II. EL CONSEJO VALENCIANO DE LA MUJER.
 - Artículo 50. El Consejo Valenciano de la Mujer.
- CAPÍTULO III. LA DEFENSORÍA DE LA IGUALDAD DE GÉNEROS.
 - Artículo 51. La igualdad y el Síndic de Greuges.

• DISPOSICIÓN ADICIONAL. Tratamiento fiscal de la contratación del personal de servicio doméstico.

• DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

• DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

• DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

• DISPOSICIÓN FINAL.

Sea notorio y manifiesto a todos los ciudadanos, que las Cortes Valencianas han aprobado y yo, de acuerdo con lo establecido por la Constitución y el Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley:

Preámbulo.

I. Marco jurídico de la ley.

La Constitución española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia trascendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

La desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un hecho indiscutible. A pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género.

La Unión Europea consolida en el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres y, por ello, insiste en la no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos, proclamando que una de las misiones de la Comunidad es la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 del Tratado).

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, adopta medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorga legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres. Esta convención permite a los estados establecer medidas legislativas que tengan por finalidad alcanzar la igualdad real.

II. Marco sociológico de la ley.

La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. En este sentido,

la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantiene con índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al salario medio que perciben los hombres, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado, y éste es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de las familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son las económicamente más bajas. La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

III. Finalidad de la ley.

Esta Ley, enmarcada en las normas anteriormente citadas, pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

Los ámbitos que requieren actuaciones y medidas para erradicar la discriminación son múltiples, pero, teniendo en cuenta las competencias del título III del Estatuto de Autonomía y la amplitud de las mismas, la ley desarrolla diferentes medidas según se trate de competencias exclusivas, desarrollo de legislación básica o de ejecución de la Generalitat. Las medidas establecidas en la presente Ley, de acuerdo con los niveles de competencia, tienen en unos casos un carácter más prescriptivo y en otros más de fomento o promoción, siempre con la obligatoriedad que deviene del carácter de norma legal.

IV. Ámbitos de actuación.

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial

atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

V. Nuevas tecnologías y sociedad de la información.

El nuevo contexto tecnológico que caracteriza nuestra sociedad actual obliga a las administraciones públicas, por su función de prestar servicio a la ciudadanía, a considerar las nuevas tecnologías como recurso estratégico en la consecución de sus objetivos fundamentales.

Por ello, y en marco de la presente ley, deben ser capaces de facilitar que las mujeres adapten sus estrategias y establezcan alianzas que les permitan contribuir y al mismo tiempo beneficiarse de este crecimiento global. Para ello fomentarán una participación activa de las mujeres en la nueva sociedad del conocimiento, eliminando las barreras que dificulten su acceso.

Por otra parte, la capacidad de las tecnologías de la información para permitir acuerdos que concilien familia y trabajo de forma más asequible puede contribuir a que hombres y mujeres combinen ambos aspectos, ofreciéndoles nuevas posibilidades en su carrera profesional y en su desarrollo social.

Los medios de comunicación utilizan una imagen del hombre y la mujer que perpetúan la diferencia de funciones sociales basadas en el sexo, a la vez que transmiten en su programación contenidos que se contraponen abiertamente a los valores democráticos. Es necesario que estos medios, fundamentalmente los de titularidad pública, adecuen el contenido de sus actividades a los principios y valores que inspiran nuestra Constitución.

En este contexto, las administraciones públicas deberán, en el marco de una constante modernización, adaptarse a los nuevos medios de comunicación social y aprovechar sus potencialidades como potentes mecanismos de difusión de valores y principios de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres.

VI. La participación en los asuntos públicos.

La participación política de las mujeres mantiene un déficit inexplicable en un sistema democrático cuando la infrarepresen-

tación de cualquiera de ambos sexos se aleja de la proporción natural que existe en la sociedad. El concepto de democracia sólo adoptará un sentido real y dinámico, como corresponde a la expresión más acabada de esta forma de gobierno, cuando las orientaciones políticas sean definidas en común por mujeres y hombres teniendo en cuenta, de forma equitativa, los intereses y aptitudes de todas las personas.

El funcionamiento de la administración pública, si bien puede considerarse como uno de los más correctos desde la perspectiva de la igualdad, adolece de algunas prácticas que es necesario erradicar. Desde esta perspectiva, la ley introduce algunas medidas para posibilitar el funcionamiento de la administración autonómica de tal forma que se garantice la actuación de la misma desde el punto de vista de la igualdad.

En este sentido, las administraciones públicas deberán adaptar sus estructuras y sus procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de sus departamentos.

Para ello, deberán impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al más alto nivel de responsabilidad, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la transversalidad del género dentro de cada departamento administrativo, facilitando la formación adecuada a responsables políticos y al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, de tal forma que se garantice la calidad de toda política o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.

Por último, la Ley establece algunas medidas relacionadas con las instituciones públicas valencianas, con el fin de garantizar al máximo nivel la paulatina implantación de la igualdad real en la Comunidad Valenciana.

TÍTULO I.

OBJETO, PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE LA LEY.

Artículo 1. Objeto.

La presente Ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

Artículo 2. Principios generales.

- Son contrarias al ordenamiento jurídico las actuaciones públicas o los comportamientos privados que sean discriminatorios.
- No toda desigualdad es constitutiva de discriminación. No hay una prohibición general que impida establecer cualquier diferencia, lo que se prohíbe es la desigualdad que carece de justificación objetiva, racional y razonable.
- Cuando se disponga una diferencia de trato deben emplearse

los medios que resulten proporcionados y adecuados o congruentes con los fines que se persiguen.

Artículo 3. Ámbito de la Ley.

La presente Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, en todas las actuaciones referidas a la planificación, acciones, gestión y ejecución de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las actuaciones reguladas están referidas tanto a las nuevas medidas que se implementen como a las que actualmente se están realizando, así como las que ya existen en materia de igualdad de oportunidades en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Artículo 4. Principios rectores de la acción administrativa.

1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.

3. El Consell de la Generalitat informará a las Corts Valencianes de las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de la presente Ley.

TÍTULO II.

DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA.

CAPÍTULO I.

EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD.

Artículo 5. Ideario educativo y valores constitucionales.

1. La Ley de Ordenación General del Sistema Educativo sienta los principios para avanzar hacia un sistema coeducativo, entendido como modelo de enseñanza basado en la formación en igualdad entre sexos, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género.

2. Por ello, desde el sistema coeducativo de enseñanza se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres, en todas sus dimensiones: curricular, escolar y otras.

Artículo 6. Derecho a la educación e igualdad de oportunidades. El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la oferta de enseñanza no reglada, especialmente para las mujeres de las zonas rurales, con el objetivo de que desarro-

llen sus capacidades en relación a su salud, a las microempresas, a la agricultura y a sus derechos legales.

Artículo 7. La educación y la conciliación familiar y laboral.

El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre.

Artículo 8. Formación para la igualdad.

La administración autonómica competente en materia educativa establecerá y fomentará los mecanismos de formación, control y seguimiento, adaptados a los diferentes niveles de enseñanza (infantil, primaria, secundaria y universitaria) para implantar y garantizar la igualdad de sexos en el sistema educativo valenciano mediante la aprobación y el seguimiento de la ejecución de planes anuales de coeducación en cada nivel educativo.

Artículo 9. Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades. A tal efecto, el Gobierno Valenciano financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género. Promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades. Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género.

CAPÍTULO II.

IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA.

Artículo 10. Representación paritaria de mujeres y hombres.

Las Corts Valencianes y el Consell de la Generalitat procurarán en el nombramiento o designación de personas, para constituir o formar parte de órganos o instituciones, que exista una presencia paritaria de mujeres y hombres.

Artículo 11. Espacios electorales.

El Consell de la Generalitat favorecerá la presencia de mujeres en las candidaturas presentadas a las Corts Valencianes por los partidos políticos y agrupaciones electorales.

Los medios de comunicación de titularidad pública tendrán en cuenta en la disposición del tiempo gratuito aquellas candidaturas con presencia equilibrada de mujeres y hombres, respetando, en todo caso, las previsiones de la Ley Electoral Valenciana.

Artículo 12. Subvenciones electorales.

Las subvenciones electorales de la Generalitat reconocidas por ley se incrementarán en un 10 % para los escaños obtenidos por mujeres, siempre que dicho incremento resulte compatible con las previsiones de la Ley Electoral Valenciana. Este mismo porcentaje se aplicará en la subvención para cada uno de los votos conseguidos por las candidaturas que se adecuen a lo dispuesto en el artículo anterior de esta Ley, cuando tal porcentaje resulte compatible con las previsiones de la Ley Electoral Valenciana.

CAPÍTULO III.

IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

Artículo 13. Acceso al empleo en condiciones de igualdad.

En relación con el trabajo, la presente Ley amparará todas las medidas adecuadas para el cumplimiento de la igualdad en el acceso al empleo.

Artículo 14. Igualdad y mujeres con discapacidad.

La Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de las hijas y los hijos.

Artículo 15. Medidas de fomento del empleo.

1. El Consell de la Generalitat, incorporará a los Planes de Empleo Valenciano medidas específicas de igualdad para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo, facilitará el acceso a un empleo a mujeres mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo fuera del hogar, y facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo.

2. Se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas. Estos programas serán específicos y prioritarios para aquellas mujeres con riesgo de exclusión social.

Artículo 16. Servicio de acompañamiento a la creación y mejora de empresas.

La Generalitat implementará un servicio específico dentro de los centros Infodona especializado en el acompañamiento a la iniciativa empresarial de las mujeres, desde los que se ofrecerá información, asesoramiento, formación y acompañamiento para la creación de empresas y la mejora de la actividad empresarial y/o autónoma de las mujeres de la Comunidad Valenciana.

Artículo 17. Conciliación de vida familiar y laboral.

La administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años.

Artículo 18. Flexibilidad de horarios.

Las administraciones públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.

Artículo 19. Permisos parentales.

Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la ad-

ministración autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas.

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

Artículo 21. La discriminación salarial.

Los departamentos de la administración autonómica competente en materia de empleo, establecerán instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar y hacer cumplir a las personas empleadoras el principio de igualdad de remuneración de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor, así como cualesquiera otra medida que considere necesaria para asegurar el principio de igualdad de remuneración.

Artículo 22. Programas de inserción socio-laboral para las víctimas de malos tratos.

La administración autonómica implantará programas de inserción socio-laboral individualizados para las víctimas de malos tratos que posibiliten su incorporación efectiva al mercado laboral.

Artículo 23. El acoso sexual.

En el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.

Artículo 24. La igualdad en la negociación colectiva.

La administración autonómica, a través del Registro de Convenios Colectivos, informará la aplicación del principio de igualdad de géneros. Cuando a través del registro de convenios se obser-

vara la existencia de un convenio que contenga cláusulas que pudieran ser contrarias al principio de igualdad reconocido en la Constitución española y desarrollado por la presente Ley, la autoridad competente adoptará las medidas oportunas previstas en la legislación laboral.

CAPÍTULO IV.

BIENESTAR Y FAMILIA.

Artículo 25. El cuidado de las personas dependientes.

La administración autonómica establecerá los medios necesarios para atender la demanda de cuidados de la población infantil, personas mayores y personas con discapacidad, facilitando el acceso de los servicios al lugar de residencia de las personas beneficiarias, con el objeto de favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Artículo 26. La feminización de la pobreza.

En el ámbito de aplicación de la presente Ley, y para evitar las bolsas de marginalidad o pobreza que está suponiendo el impago reiterado de las pensiones por alimentos a las mujeres, la Generalitat Valenciana garantizará, mediante un sistema de anticipos, el pago de alimentos reconocidos, a favor de las hijas e hijos menores de edad, en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial, en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio y proceso de filiación o de alimentos. El pago de los anticipos previstos se atenderá con cargo a un Fondo dotado en los Presupuestos de la Generalitat Valenciana. La gestión de dicho Fondo corresponderá a la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Artículo 27. Plan Integral de la Familia e Infancia.

El Gobierno Valenciano incluirá en la planificación de sus actuaciones en materia de familia e infancia, medidas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad y ejercicio conjunto de las cargas familiares y procurar la igualdad real de mujeres y hombres en la esfera de las tareas domésticas.

CAPÍTULO V.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.

Artículo 28. Acceso a las nuevas tecnologías.

1. La Generalitat facilitará el acceso de las mujeres al manejo de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, con especial incidencencia en la población femenina.

2. Para ello, promoverá programas específicos que involucren a las mujeres en la sociedad de la información a través de programas formativos que permitan la adquisición de conocimientos en el manejo de las nuevas tecnologías.

Artículo 29. Campañas de información e igualdad de mujeres con discapacidad.

La Generalitat Valenciana, en todas las campañas de información sobre las medidas y normas contempladas en la ley, en especial las de sensibilización contra la violencia de género, vigilará para la utilización de los medios adecuados para hacer llegar sus men-

sajes a las mujeres con discapacidad.

Artículo 30. Servicios de traducción.

La Generalitat Valenciana garantizará servicios de traducción o interpretación al lenguaje de signos para atender a mujeres carentes de visión u oído, de tal manera que se facilitarán los textos con los derechos, servicios y recursos existentes en braille para mujeres ciegas y transcripciones de los mismos para personas sordas.

Artículo 31. Acceso a la información y comunicación.

La administración autonómica adoptará, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación, las medidas necesarias para erradicar las barreras que dificulten el acceso de las mujeres a la utilización de los diversos recursos de comunicación e información.

Artículo 32. Fomento de la participación femenina.

La Administración autonómica promoverá una mayor representación de las mujeres en puestos técnicos y de diseño de tecnologías de la información, promoviendo programas que estimulen y eliminen obstáculos a su participación en este ámbito.

CAPÍTULO VI.

DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Artículo 33. Investigación sobre la violencia de género.

1. La administración autonómica promoverá la investigación sobre las causas de la violencia contra las mujeres e implantará medidas para impedir la y reparar sus efectos.

2. El Consell de la Generalitat promoverá, en el marco de las ayudas a la investigación, el estudio en la Comunidad Valenciana de un seguimiento de los procesos iniciados por malos tratos, agresiones sexuales y acoso sexual y de las resoluciones dictadas por Juzgados y Tribunales, prestando especial atención a las medidas cautelares adoptadas, y al razonamiento de las sentencias o autos.

Artículo 34. Asistencia a las víctimas de violencia de género.

Las administraciones públicas valencianas ofrecerán, en el ámbito de sus competencias, asistencia jurídica y psicológica especializada y gratuita a las víctimas de la violencia de género.

Artículo 35. Seguimiento e información sobre las actuaciones en materia de violencia contra las mujeres.

El Gobierno remitirá a las Cortes Valencianas, al menos con carácter anual, un informe en que preceptivamente se contengan:

a. Los recursos humanos asistenciales y económicos destinados por la Administración autonómica a la prevención de los malos tratos y a la protección de las mujeres víctimas de ellos.

b. Información sobre el número de denuncias presentadas por malos tratos a mujeres.

c. Las actuaciones desarrolladas por la Administración autonómica para dar asistencia a las mujeres maltratadas.

d. Los procedimientos penales iniciados sobre violencia doméstica, con indicación de su número, la clase de procedimiento penal, el delito o falta imputado y la intervención de la Administración autonómica en dichos procedimientos. La reproducción de

las sentencias firmes condenatorias sobre violencia doméstica, cuando se cuente con el consentimiento de la víctima o, cuando ésta no pudiere prestarlo, con el consentimiento de las personas perjudicadas. En todo caso, se respetará la intimidad de la víctima, su entorno familiar y, fundamentalmente, la intimidad de las/ los menores afectadas/os.

e. Las actuaciones llevadas a cabo para la readaptación de los agresores.

f. Las actividades llevadas a cabo por el Consell de la Generalitat en materia de prevención y sensibilización contra la violencia hacia las mujeres.

Artículo 36. Personación de la Administración autonómica en los procedimientos por malos tratos.

La Conselleria con competencias en materia de mujer podrá proponer al Consell de la Generalitat el ejercicio de la acción popular, a través del Gabinete Jurídico de la Generalitat o de abogadas/os colegiadas/os, en los supuestos de agresiones físicas domésticas en los que se cause la muerte o lesiones graves a mujeres residentes en la Comunidad Valenciana.

Artículo 37. Protocolos de coordinación en los casos de malos tratos.

La Generalitat adoptará protocolos de actuación cuya finalidad sea garantizar una actuación coordinada y eficaz de los diversos órganos y entidades que intervengan o presten asistencia en los supuestos de malos tratos. Del mismo modo, se promoverán fórmulas de colaboración con las restantes administraciones públicas valencianas con competencias en la materia. Se tendrán en cuenta los aspectos ya recogidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Artículo 38. Prestaciones para vivienda.

Las mujeres víctimas de malos tratos que hayan tenido que abandonar su domicilio, tendrán acceso preferente a las viviendas sociales o, en su caso, tendrán preferencia en la percepción de una prestación económica específica para el alquiler de una vivienda, cuando no dispongan de recursos propios suficientes.

Artículo 39. Protección a las víctimas de malos tratos.

La Generalitat adoptará sistemas especiales de protección a las víctimas de malos tratos, en aquellas situaciones en las que se presuma que puedan ser objeto de un grave riesgo físico.

CAPÍTULO VII.

IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Artículo 40. Imagen de la mujer y pluralidad de roles.

Los medios de comunicación de titularidad pública, y aquellos en los que participen o subvencionen las administraciones públicas valencianas, transmitirán en su programación una imagen de las mujeres que se corresponda con la pluralidad de roles y funciones ejercidos por ellas en la sociedad.

Artículo 41. Programación y valores constitucionales.

En la programación de los medios de comunicación señalados en el artículo anterior se promoverán la igualdad, la tolerancia, el

rechazo a la violencia, la dignidad de las personas y los valores constitucionales.

Artículo 42. Observatorio de publicidad no sexista de la Comunidad Valenciana.

La Generalitat velará, de manera específica, por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en la publicidad en los medios de comunicación social de titularidad pública, contando para ello con el asesoramiento específico del Observatorio de publicidad no sexista de la Comunidad Valenciana.

Artículo 43. Sobre la erradicación de la violencia.

El Consell de la Generalitat garantizará en los medios de comunicación audiovisual de titularidad pública, la emisión de programas cuyo objetivo sea erradicar la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y la explotación sexual de la mujer. Así mismo, se programará la emisión de campañas institucionales sostenidas en el tiempo de sensibilización contra la violencia de género

TÍTULO III.

IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.

La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el aco-

so sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

TÍTULO IV.

INSTITUCIONES DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

CAPÍTULO I.

EL OBSERVATORIO DE GÉNERO.

Artículo 49. El Observatorio de Género.

1. El Consell de la Generalitat creará el Observatorio de Género como órgano dependiente y adscrito a la conselleria competente en materia de mujer, cuya función será estudiar y hacer visibles las diferencias de género.

2. El Observatorio de Género impulsará la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en la Comunidad Valenciana, profundizará en el estudio e investigación sobre la realidad social desde una perspectiva de género, y dará cuenta de la evolución de los índices de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

3. El Observatorio de Género elaborará un informe anual sobre el grado de cumplimiento de esta ley y de la evolución de los índices de igualdad entre mujeres y hombres, que elevará a las Cortes Valencianas.

CAPÍTULO II.

EL CONSEJO VALENCIANO DE LA MUJER.

Artículo 50. El Consejo Valenciano de la Mujer.

Siendo que la Generalitat tiene la obligación de impulsar políticas tendentes a eliminar las discriminaciones respecto a la mujer en nuestra Comunidad y promover la plena participación de la mujer en la vida política, económica y social, resulta imprescindible contar con el asesoramiento de un órgano de participación como es el Consejo Valenciano de la Mujer.

CAPÍTULO III.

LA DEFENSORÍA DE LA IGUALDAD DE GÉNEROS.

Artículo 51. La igualdad y el Síndic de Greuges.

Con la entrada en vigor de la presente Ley se creará la Defensoría de la Igualdad, con objeto de vigilar el cumplimiento de lo previsto en la misma.

Dicha Defensoría será desempeñada por el Síndic de Greuges, en la forma y condiciones que prevé su Ley de creación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. Tratamiento fiscal de la contratación del personal de servicio doméstico.

El Consell de la Generalitat favorecerá, mediante medidas fiscales apropiadas, la contratación de personal de servicio doméstico para el cuidado del hogar y de personas dependientes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

1. En tanto no se hayan puesto en marcha los organismos y las medidas previstas en la ley, se mantendrán los organismos de promoción de la igualdad así como los planes y medidas de igualdad existentes, adaptándose, en lo posible, a lo preceptuado en la presente Ley.

2. En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Consell de la Generalitat creará el Observatorio de Género previsto en el artículo 49.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Las disposiciones contenidas en los artículos 11 y 12 de esta Ley tendrán eficacia a partir del momento en que, conforme a lo establecido en el artículo 13 del Estatuto de Autonomía, se produzca la modificación de la Ley Electoral Valenciana.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos, tribunales, autoridades y poderes públicos a los que corresponda, observen y hagan cumplir esta Ley.

Valencia, 2 de abril de 2003.

José Luis Olivas Martínez,

Presidente.

VII

Bibliografía.

- “Arriconando estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad”. Dirección general de la mujer. Consejería de trabajo. Comunidad de Madrid.
- García, T, Lema, G. “Guía de intervención ante la publicidad sexista”. Instituto de la mujer (Ministerio de igualdad).
- “La publicidad también juega”. Campaña del juego y el juguete no sexista, no violento 2008. Instituto andaluz de la mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social.
- “La mujer y la publicidad”. Dirección general de la mujer. Consejería de trabajo, Comunidad de Madrid.
- Cd “El análisis de la publicidad”. Observatorio no sexista de la publicidad. Instituto andaluz de la mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social.
- “Igualtat, Llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge” Generalitat valenciana.
- La Guía de Intervención ante la Publicidad. Observatorio 12, del Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- “La Mujer y el hombre en la publicidad televisiva: imágenes y estereotipos” María Rosa Berganza y Mercedes del Hoyo. Zer: Revista de estudios de comunicación.
- “Genero y comunicación” Juan F.Plaza y Carmen Delgado. Editorial: Fundamentos.
- Estudio sobre publicidad sexista de J.J.Sánchez Aranda.
- “Medios de Comunicación y género”. Diputación Foral Bizkaia. Mayo, 2004.

